

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN GAJI, DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* AUDITOR  
(STUDI KASUS PADA KAP SE-JAWA TIMUR)**

Disusun Oleh:  
**Danar Bayu Aji**  
NIM. 145020300111046

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih*

*Derajat Sarjana Ekonomi*



**JURUSAN AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**MALANG**

**2018**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN GAJI, DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* AUDITOR  
(Studi Pada KAP Se-Jawa Timur)**

Yang disusun oleh:

Nama : Danar Bayu Aji  
NIM : 145020300111046  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Akuntansi

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 17 Juli 2018 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI**


1. Dr. drs. Bambang Hariadi, M.Ec., Ak.  
NIP. 19570813 198303 1 004  
(Dosen Pembimbing)
2. Wuryan Andayani, Dr., M.Si., SE., Ak.  
NIP. 19681029 199903 2 001  
(Dosen Penguji 1)
3. Yeney Widya Prihatiningtias, DBA., Ak., CA.  
NIP. 19800116 200502 2 001  
(Dosen Penguji 2)



Malang, 19 Juli 2018

Ketua Program Studi S1 Akuntansi



  
Dra. Endang Mardiaty, M.Si., Ak., CA.  
NIP. 196211271988021001

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Danar Bayu Aji  
NIM : 145020300111046  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN GAJI, DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* AUDITOR  
(STUDI KASUS PADA KAP SE-JAWA TIMUR)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Malang, 4 Juli 2018

Pembuat Pernyataan,



Danar Bayu Aji

NIM. 145020301111046

**RIWAYAT HIDUP**

**Nama** : Danar Bayu Aji  
**Jenis Kelamin** : Laki - laki  
**Tempat/Tanggal Lahir** : Jakarta / 07 Desember 1995  
**Agama** : Islam  
**Status** : Belum Menikah  
**Alamat Rumah** : Taman Harapan Baru Blok W4 No. 1, Pejuang,  
Medan Satria, Bekasi  
**Alamat Email** : danarbayu07@gmail.com

**Pendidikan Formal:**

**Sekolah Dasar** (2001-2007) : SD Negeri Kaliabang Tengah VII  
**SMP** (2007-2010) : SMP Negeri 5 Kota Bekasi  
**SMA** (2010-2013) : SMK Negeri 1 Kota Bekasi  
**Perguruan Tinggi** (2014-2018) : S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Universitas Brawijaya

**Pendidikan Non Formal:**

- English Course di International Language Program (2009 – 2013)

**Pengalaman Kerja:**

- Accounting and Tax Division di PT. Indonesia Kendaraan Terminal (2017)

**Pengalaman Organisasi:**

- Wakil Ketua PMR SMP Negeri 5 Kota Bekasi (2009-2010)
- Staf Kementerian Dalam Negeri EM UB 2015 (2015)
- Staf Departemen SDM Himpunan Mahasiswa Jurusan Akuntansi FEB UB (2016)
- Sekretaris Departemen SDM Himpunan Mahasiswa Jurusan Akuntansi FEB UB (2017)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul: **“PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN GAJI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* AUDITOR (STUDI KASUS PADA KAP SE-JAWA TIMUR)”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan untuk meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

Penulis menyadari bahwa terlaksananya penelitian dan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat dan terkasih:

1. Bapak Subera dan Ibu Endang Tumpiyatun selaku orang tua penulis serta kakak dan adik penulis Dewi Suryani, S.Psi. dan Tyas Fitriyani yang selalu memberikan doa, dukungan, motivasi, dan dorongan agar penulis tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Drs. Bambang Hariadi M.Ec., Ak., CPA. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Ibu Dr. Wuryan Andayani, SE., M.Si., Ak. selaku dosen penguji 1 (satu) yang telah memberikan kritik dan saran terhadap skripsi ini.
4. Ibu Yeney Widya Prihatiningtias, DBA., Ak., CA selaku dosen penguji 2 (dua) yang telah banyak memberikan masukan terhadap perbaikan skripsi.

5. Keluarga penulis selama di Kota Malang, Nadya Septy Dasapradani, Rosalia Octaviani, Rizky Nurul Aini, Glen Grazia Yonadie, Muhammad Zulfikar, Yandwika Nandiwardana, Darma Putra, Dani Adi Saputra, Dhiemas Arya Putra, Endah Wulan Safitri, Bulan Rahma Nindita, Avondio Yusuf, Jessyca Asih, serta keluarga Kementrian Dalam Negeri EM UB 2015 dan Keluarga HMJA periode 2016 dan 2017 yang selalu bersedia mendengarkan keluhan dan mewarnai kehidupan perkuliahan serta memberikan semangat dan dukungan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Kota Malang.
7. Sahabat-sahabat penulis, Dias Puja Prayoga ST., Dimas Eka Yanu Saputra ST., Bhara Adhitya, Alfianur Fidia S.Kom., Adithia Putra, Gisela Sybil SE., Iga Cahyani SE., serta BJ, Eldiez, dan GOS yang tidak pernah berhenti memberikan semangat dan motivasi agar penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Kota Malang.
6. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan serta bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak. Amin.

Malang, 25 Juli 2018

Penulis



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK .....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kontribusi Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II.....	12
2.1 Telaah Literatur .....	12
2.1.1 <i>Turnover Intention</i> .....	12
2.1.2 Stres Kerja.....	19
2.1.3 Kepuasan Gaji.....	21
2.1.4 Komitmen Organisasi .....	22
2.2. Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis.....	24
2.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Auditor.....	26
2.2.2 Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap <i>Turnover Intention</i> Auditor.....	27
2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Auditor.....	28
BAB III .....	31
3.1 Jenis Penelitian .....	31
3.2 Populasi dan Sampel .....	31
3.2.1 Populasi.....	31
3.2.2 Sampel .....	32
3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	33

3.4 Jenis dan Sumber Data .....	33
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	34
3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	36
3.6.1 Variabel Dependen .....	36
3.6.2 Variabel Independen .....	38
3.7 Pengujian Instrumen Penelitian .....	44
3.7.1 Uji Reliabilitas .....	44
3.7.2 Uji Validitas .....	44
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	45
3.8.1 Uji Normalitas .....	45
3.8.2 Uji Multikolinieritas .....	45
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas .....	45
3.9 Model Analisis Data .....	46
3.9.1 Koefisien Determinasi .....	47
3.9.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	47
3.9.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) .....	47
<b>BAB IV .....</b>	<b>49</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	49
4.2 Demografi Responden .....	50
4.3 Hasil Analisis Data .....	52
4.3.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	52
4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	55
4.3.3 Hasil Analisis Regresi Berganda dan Pengujian Hipotesis .....	57
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....	62
4.4.1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Auditor .....	62
4.4.2 Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Auditor .....	63
4.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Auditor .....	64
<b>BAB V .....</b>	<b>64</b>
5.1 Kesimpulan .....	66
5.2 Implikasi Penelitian .....	66
5.2.1 Implikasi Teoritis .....	66



5.2.2 Implikasi Praktis .....	67
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	67
5.4 Saran Penelitian .....	67
DAFTAR PUSTAKA .....	69



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penyebaran KAP di Jawa Timur .....	7
Tabel 3.1	Daftar Pernyataan Negatif Kuesioner .....	35
Tabel 4.1	Ringkasan Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner .....	49
Tabel 4.2	Demografi Responden.....	50
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian .....	54
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian .....	55
Tabel 4.5	Hasil Uji Normalitas .....	56
Tabel 4.6	Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.7	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	57
Tabel 4.8	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	58
Tabel 4.9	Koefisien Determinasi.....	59
Tabel 4.10	Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Proses <i>Turnover</i> .....	14
Gambar 2.2	Model Penelitian ( <i>Research Model</i> ).....	26



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	74
Lampiran 2	Daftar Kantor Akuntan Publik .....	79
Lampiran 3	Tabulasi Data Penelitian .....	81
Lampiran 4	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	88
Lampiran 5	Hasil Uji Asumsi Model Klasik .....	91
Lampiran 6	Hasil Analisis Linear Berganda .....	92



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau stuktur perusahaan yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan karyawan dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (*the right man on the right place*), yang mana di antara semua karyawan tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam perusahaan tersebut (Irbayuni, 2012).

Kantor akuntan publik merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa. Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan, dan audit laporan keuangan (Arens *et al.*, 2008). Karyawan dari kantor akuntan publik adalah para auditor itu sendiri. Auditor merupakan salah satu aset KAP yang harus dikelola secara efektif dan efisien, kondisi dan perilaku auditor suatu KAP menentukan kinerja dari KAP tersebut. Auditor pada setiap KAP memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan KAP secara efektif dan efisien.

Kinerja dari suatu KAP sangat dipengaruhi oleh kondisi dan perilaku para akuntan yang ada dalam KAP tersebut. Kinerja yang baik sangat didukung oleh kondisi dan perilaku para akuntan yang baik pula, selain ini terdapat juga perilaku auditor yang dapat merugikan KAP tersebut. Suatu kejadian yang membuat suatu KAP terganggu salah satunya adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) dimana akuntan memilih keputusan untuk meninggalkan KAP tempat ia bekerja (Permatasari, 2013).

Data maupun penelitian terbaru yang menyebutkan tentang jumlah pasti perilaku *turnover* seorang auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia tidak tersedia. Namun, beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang fenomena perilaku *turnover auditor* pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Indonesia menunjukkan fakta bahwa lebih dari 50% auditor yang baru direkrut oleh sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) tidak mampu bertahan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) tempat dimana ia bekerja lebih dari 2 tahun (Pradana dan Salehudin, 2015). Disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2013) mengemukakan bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan di salah satu kantor akuntan publik di Semarang cukup tinggi. Pengamatan yang dilakukan terhadap jumlah auditor dan tingkat perpindahan auditor dari tahun 2007 sampai 2010 terdapat tingkat perpindahan auditor yang cukup tinggi yaitu mencapai 45,83 persen pada tahun 2009. Oleh karena itu, fenomena tentang tingkat *turnover* auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang cukup tinggi ini menjadi hal yang harus diperhatikan khususnya oleh manajer, pengelola dan pemilik dari sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP). Tingginya tingkat *turnover* disebabkan oleh tingginya persaingan tenaga kerja, stres kerja, dan *fee* audit yang kecil dan berimbas pada tenaga kerja di KAP (akuntanonline, 2013).

*Turnover intention* adalah pemberhentian karyawan secara permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri ataupun secara sukarela (*voluntary*) maupun yang dilakukan oleh perusahaan ataupun yang tidak sukarela (*involuntary*) (Robbins, 2006). *Turnover intention* dapat dipicu oleh perusahaan yang menuntut karyawannya agar terus bekerja dan tingginya jam kerja dalam



perusahaan tersebut, bahkan harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya (Syahronica et.al, 2015). Dengan semakin banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi, beban kerja dari karyawan tersebut menjadi lebih berat, persaingan kerja yang semakin ketat juga dapat memicu timbulnya stres kerja. Stres kerja ini merupakan salah satu faktor yang memicu tingginya *turnover intention* karyawan.

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak KAP, bahkan beberapa KAP mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Toly, 2001). Dengan tingginya tingkat perpindahan pada sebuah perusahaan, akan menimbulkan banyak biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan, ataupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. (Manurung dan Ratnawati, 2012).

*Turnover* yang tinggi pada suatu departemen atau divisi organisasi, menunjukkan bahwa departemen tersebut perlu diperbaiki kondisi atau cara pembinaannya. Harapan-harapan positif yang menguntungkan dalam pekerjaan yang baru dapat menjadi motivasi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Karyawan menginginkan penghasilan yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan, perkembangan karier, suasana organisasi yang mendukung atau yang lainnya. Jika kemudian karyawan tersebut memperoleh apa yang diharapkan, maka hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri sendiri dan kepuasan (Atmajawati, 2006).

Suatu *turnover intention* dapat ditandai dengan adanya kondisi dimana karyawan memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Widjaja, Fulbertus, dan Kusuma, 2006). Penurunan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dapat disebabkan oleh *turnover intention*, dimana hal tersebut dapat dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel yang ada didalam perusahaan tersebut (Lambert *et al.*, 2006).

Salah satu penyebab *turnover intention* dari seorang auditor adalah beban kerja yang berat sehingga menyebabkan stres kerja dari auditor tersebut (Putra, 2016). Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan seseorang dalam menghadapi suatu kondisi dimana terdapat rintangan yang sedang dialami (Hariandja, 2002). Walaupun tidak dapat dialihkan secara keseluruhan, stres kerja dapat dikurangi dan dikelola. Saat tekanan kerja mulai terjadi, hal ini dapat menimbulkan hambatan dalam proses berfikir dan membuat karyawan lebih cepat emosi, dan dapat menyebabkan gangguan pada kondisi fisik dari karyawan tersebut. Hal tersebut dapat mengganggu kinerja dan kesehatan karyawan yang dapat menimbulkan *turnover intention* dari karyawan tersebut. Stres kerja yang dihadapi oleh karyawan merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan diduga menjadi salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi *turnover* karyawan (Waspodo, Handayani, dan Paramita, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Syahronica *et al.* (2015), Waspodo *et al.* (2013) dan Sari (2014) menunjukkan hubungan positif antara stres kerja dan *turnover intention* yang berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan, semakin tinggi juga *turnover intention* karyawan tersebut.

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention*, yaitu kepuasan gaji dan komitmen organisasi (Handaru dan Muna, 2012). Menurut Andini (2006), kepuasan gaji dapat diartikan saat seseorang terpuaskan dengan gaji yang ia dapat ketika persepsi orang tersebut akan gaji dan apa yang diperolehnya sesuai dengan yang diharapkan.

Salah satu sumber kepuasan dari seorang karyawan adalah gaji yang ditetapkan oleh perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus mereka penuhi. Gaji yang diharapkan oleh karyawan adalah gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai dalam mencukupi kebutuhan karyawan tersebut. (Siwi, Taroreh, dan Dotulong, 2016).

Menurut penelitian yang dilakukan Handaru dan Muna (2012), karyawan yang tidak menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan tidak akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya. Untuk memperkerjakan dan mempertahankan karyawan dalam sebuah perusahaan, pemimpin sebuah perusahaan tersebut harus cukup kompetitif dalam memberi imbalan terhadap kinerja karyawannya (Atmajawati, 2006). Menurut teori *equity*, kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan yang berhubungan dengan keadilan atas gaji yang dibayarkan. Perasaan tersebut merupakan hasil yang diperoleh dari proses yang terus menerus dan setelah membandingkan dengan *outcome* yang lain. Teori ini didasari bahwa seorang karyawan memformulasikan rasio *outcome*-nya (termasuk gaji) dengan input. Jika seorang individu merasa gaji yang diterimanya kurang dari yang lainnya, individu tersebut akan merasa diperlakukan secara tidak adil atas pembayaran yang diberikan sehingga menimbulkan ketidakpuasan atas gaji

tersebut. Dalam jangka waktu yang tidak lama, individu tersebut akan memilih keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain (Saraswati, 2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Siwi *et al* (2016) menyatakan bahwa kepuasan gaji tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasar dan Nugraheni (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, semakin tinggi kepuasan gaji akan menurunkan *turnover intention* karyawan sebuah perusahaan. Handaru (2012) menyatakan bahwa kepuasan gaji berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu komitmen organisasi. Ketika seorang individu sudah menjadi bagian dari karyawan suatu organisasi, individu tersebut seharusnya sudah memiliki komitmen dalam organisasinya. Akuntan publik seharusnya sudah melandasi pekerjaannya dengan komitmen terhadap kantor akuntan publik tempat ia bekerja. Handaru (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah pengenalan dan loyalitas seseorang terhadap sebuah organisasi. Menurut Ivancevich dan Matteson (1999) komitmen terhadap suatu organisasi meliputi tugas sikap (*attitude*) yaitu; (a) rasa (*sense*) pengenalan terhadap tujuan organisasi, (b) rasa (*feeling*) keterlibatan dalam tugas-tugas organisasional, dan (c) rasa (*feeling*) loyalitas terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Meyer (2003) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dengan produktivitas dan berhubungan negatif dengan *turnover intention*. Pekerjaan dengan komitmen afektif yang kuat akan menyebabkan karyawan tetap berada dalam organisasi karena mereka

merasa nyaman dan merasakan bahwa mereka sebaiknya bekerja di tempat tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyantara (2015) menyatakan jika komitmen organisasi yang dimiliki karyawan meningkat maka *turnover intention* yang terjadi akan menurun. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Witasari (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Menurut hasil penelitian Witasari (2009), walaupun seorang individu memiliki komitmen yang tinggi, ia juga memiliki keinginan yang kuat untuk mengundurkan diri yang disebabkan oleh ketakutan mereka akan adanya *turnover* yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga memungkinkan mereka mengambil tindakan keluar terlebih dahulu sebelum dikeluarkan atau ketika mereka melakukan skandal dan membuat nama perusahaan jelek (Witasari, 2009).

Jawa Timur merupakan provinsi kedua dengan jumlah penduduk terbanyak di Indonesia, menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2010 jumlah penduduk Jawa Timur mencapai 37.474.757 jiwa. Jumlah Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Timur berada di urutan kedua dibawah provinsi DKI Jakarta, menurut direktori Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2017, jumlah KAP yang berada di Jawa Timur sebanyak 59 KAP dengan rincian:

**Tabel 1.1**

**Penyebaran Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur**

<b>Nama Kota</b>	<b>Jumlah KAP</b>
Surabaya	44
Malang	12
Sidoarjo	3
<b>Jumlah</b>	<b>59</b>

Tabel 1.1 Penyebaran KAP di Jawa Timur

*Sumber: Direktori IAPI 2017*

Berdasarkan uraian pada halaman 6 dan 7, terdapat inkonsistensi hasil penelitian terkait dengan *turnover intention* yang membuka peluang peneliti untuk menguji kembali faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, meliputi stres kerja, kepuasan gaji, dan komitmen organisasi namun dengan lokasi pengambilan sampel di Provinsi Jawa Timur dikarenakan penelitian sebelumnya dilakukan di luar Provinsi Jawa Timur. Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat menambah wawasan tentang *turnover intention* auditor.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Gaji, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Auditor (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Se-Jawa Timur)”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor?
2. Apakah kepuasan gaji berpengaruh terhadap terhadap *turnover intention* auditor?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



1. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* auditor.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh stres kerja, kepuasan gaji, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor.

2. Untuk menguji pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* auditor.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* auditor.

3. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor.

#### 1.4 Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Teori

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah stres kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor pada kantor akuntan publik. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi literatur dan sumbangan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama.

2. Kontribusi Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan yang dapat digunakan oleh pimpinan Kantor Akuntan Publik sebagai bahan informasi dalam mengembangkan dan merancang program

untuk Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah *turnover intention* auditor yang berada di Kantor Akuntan Publik tersebut.

### 1.5 Sistematika Penulisan

#### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan dari penelitian ini

#### BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan mengenai landasan teori, konsep dan penelitian sebelumnya yang relevan sampai dengan konsep hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini, kerangka pemikiran serta definisi dan pengukuran variabel yang diperlukan dalam penelitian ini.

#### BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang populasi dan sampel, sumber dan jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini, dan alat analisis data yang digunakan.

#### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil dan pembahasan berisi inti dari penelitian, gambaran umum obyek penelitian, serta analisis dan pembahasannya.

#### BAB V : PENUTUP

Merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran yang diberikan peneliti setelah melakukan analisis pembahasan





## BAB II

### TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### 2.1 Telaah Literatur

##### 2.1.1 *Turnover Intention*

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sedangkan *turnover* adalah penarikan diri atau berhentinya seorang karyawan dari sebuah organisasi. Dengan demikian, *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). Model *turnover* yang dikembangkan March dan Simon (1958), Mobley (1977), Price (1977) pada Andini (2006) ketiganya memprediksi hal yang sama terhadap keinginan seseorang untuk keluar dari sebuah organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan yang dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain.

Robbins (2006) menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang untuk keluar dari sebuah organisasi dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) ataupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya (Robbins, 2006).

Model konseptual tentang *turnover* yang ditawarkan oleh Mobley dalam Witasari (2009), *intention to leave* mungkin menunjukkan langkah logis berikutnya setelah seseorang mengalami ketidakpuasan dalam proses penarikan diri (*withdrawal*). Proses keputusan penarikan diri (*withdrawal*) menunjukkan bahwa *thinking of quitting* merupakan logis berikutnya setelah mengalami ketidakpuasan dan bahwa *intention to leave* diikuti oleh beberapa langkah langkah lainnya, yang menjadi langkah akhir sebelum *actual quitting*.

Menurut Mobley dalam Witasari (2009), terdapat 2 (dua) macam model penarikan diri dari organisasi (*organizational withdrawal*) yang mencerminkan rencana individu untuk meninggalkan organisasi baik secara temporer maupun permanen, yaitu:

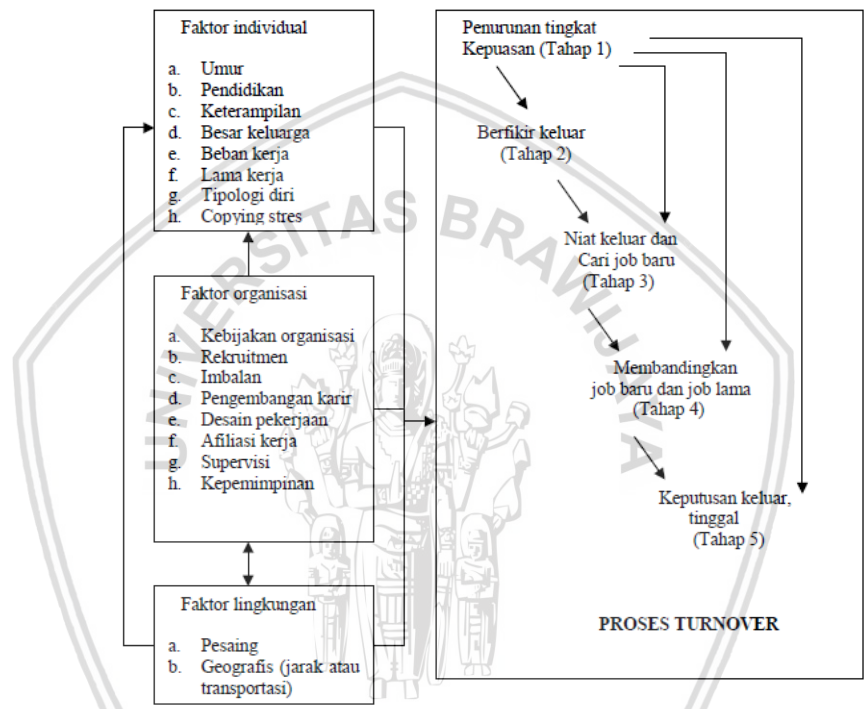
1. Penarikan diri dari pekerjaan (*work withdrawal*), biasa disebut mengurangi jangka waktu dalam bekerja atau melakukan penarikan diri secara sementara. Hanisch dan Hulin dalam Witasari (2009) menyebutkan bahwa karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaan akan melakukan beberapa kombinasi perilaku seperti tidak menghadiri rapat, tidak masuk kerja, menampilkan kinerja yang rendah dan mengurangi keterlibatan secara psikologis dari pekerjaan yang sedang dihadapinya.
2. Alternatif mencari pekerjaan baru (*search for alternative*), biasanya karyawan yang benar-benar ingin meninggalkan pekerjaan secara permanen. Dapat dilakukan dengan proses mencari pekerjaan yang baru, sebagai variabel antara pemikiran untuk berhenti bekerja atau



keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaannya (Witasari, 2009).

2.1.1.1. Proses Turnover

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mengambil keputusan apakah ia harus tetap tinggal atau keluar dari sebuah organisasi.



Gambar 2.1 Proses Turnover

Sumber: Abelson, 1986. *Strategic Management of turnover: a model for the Health Service Administration* dalam Ridlo (2012)

Gambar 2.1 menjelaskan tentang model *turnover* yang diajukan oleh Abelson (1986), dimana di dalamnya terhadap beberapa tahapan yang mungkin dilalui oleh individu sebelum memutuskan untuk keluar dari sebuah organisasi. Mobley dalam Ridlo (2012) menjelaskan bahwa *turnover* karyawan dari sebuah organisasi adalah suatu fenomena penting dalam

kehidupan organisasi. *Turnover* karyawan harus dianggap sebagai perilaku manusia yang penting, baik dari sudut pandang individual ataupun dari sudut pandang sosial. Gambar 2.1 menjelaskan bahwa tahapan pertama dalam proses *turnover* dimulai ketika individu tersebut mengevaluasi pekerjaannya yang sekarang, kemudian ia menyadari bahwa ia puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

Diawali dengan penurunan tingkat kepuasan maka pada tahap kedua dan ketiga yaitu akan mempengaruhi penurunan motivasi yang ditandai dengan; stres, sakit fisik, malas bekerja, kualitas rendah, komunikasi personal kurang, masa bodoh dengan pekerjaannya. Pada akhirnya akan memutuskan untuk berpikir dan berniat untuk keluar dan mencari pekerjaan baru (Ridlo, 2012). Pada tahap keempat individu akan membandingkan pekerjaan alternatif dengan pekerjaan yang sedang ia lakukan sekarang serta membuat keputusan untuk tetap tinggal atau keluar dan tahap terakhir adalah tindakan untuk tetap tinggal atau keluar dari organisasi tersebut.

#### **2.1.1.2 Penyebab Turnover Karyawan**

*Turnover* atau pemberhentian karyawan menurut Ridlo (2012) dapat disebabkan oleh beberapa alasan, yaitu:

1. Ketidaktepatan pemberian tugas.

Karyawan, khususnya pada masa percobaan, merasa kurang cocok dengan tugas yang diberikan padanya pada masa tersebut. Sehingga ia mempertimbangkan dirinya tidak ada berkembang di masa depan.

2. Alasan mendesak.

- a. Upah atau gaji tidak pernah diberikan pada waktunya meskipun karyawan telah bekerja dengan baik.
- b. Pimpinan perusahaan atau organisasi melalaikan kewajibannya kepada karyawan.
- c. Bila pekerjaan yang diberikan kepada karyawan ternyata dirasa dapat membahayakan keselamatan dirinya maupun moralnya.
- d. Pemimpin memperlakukan karyawannya secara tidak manusiawi.

3. Menolak pimpinan baru

Apabila karyawan merasa tidak cocok dan tidak sehati dengan sepak terjang pimpinan barunya, dapat saja mengakibatkan timbulnya stress yang tidak menguntungkan dirinya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008) alasan karyawan keluar dapat digolongkan berdasarkan:

1. Undang-Undang

Dapat menyebabkan seorang karyawan harus diberhentikan dari sebuah perusahaan. Misalnya: karyawan anak-anak, karyawan WNA, atau karyawan yang terlibat organisasi terlarang.

2. Keinginan perusahaan

Keinginan perusahaan dapat menyebabkan seorang karyawan diberhentikan secara terhormat ataupun dipecat. Keinginan suatu perusahaan untuk memberhentikan karyawan menurut Hasibuan (2008) disebabkan karena:

- a. Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

- b. Perilaku dan disiplin yang kurang baik dari karyawan.
  - c. Karyawan melanggar peraturan dan tata tertib yang diberlakukan oleh perusahaan.
  - d. Tidak dapat bekerja sama dan terjadi konflik dengan karyawan lain.
  - e. Keinginan karyawan sendiri.
3. Alasan pengunduran diri karena keinginan karyawan antara lain:
- a. Pindah ke tempat lain.
  - b. Kesehatan yang kurang baik.
  - c. Melanjutkan pendidikan.
  - d. Berwiraswasta.

4. Pensiun

Pensiun adalah pemberhentian karyawan atas keinginan dari perusahaan, undang-undang yang berlaku, maupun keinginan karyawan itu sendiri. Keinginan perusahaan memensiunkan karyawan karena produktifitas kerjanya rendah sebagai akibat usia lanjut, cacat fisik, kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Undang Undang Republik Indonesia No 43 Tahun 1969 tentang Pensiun pegawai, karyawan pensiun karena telah mencapai batas usia 55 tahun dan minimum masa kerja 15 tahun.

5. Kontrak kerja berakhir

Karyawan kontrak akan dilepas atau diberhentikan oleh perusahaan apabila kontrak kerjanya sudah berakhir. Pemberhentian berdasarkan

kontrak kerja tidak menimbulkan konsekuensi karena telah diatur dalam perjanjian saat karyawan diterima.

#### 6. Kesehatan karyawan

Kesehatan dari seorang karyawan dapat menjadi alasan perusahaan untuk memberhentikan mereka. Inisiatif pemberhentian bisa berdasarkan keinginan perusahaan ataupun keinginan dari karyawan itu sendiri.

#### 7. Meninggal dunia

Hubungan karyawan perusahaan secara otomatis akan terputus saat karyawan tersebut meninggal dunia. Perusahaan memberikan pesangon atau uang pensiun bagi keluarga yang ditinggalkan sesuai undang-undang yang berlaku.

#### 2.1.1.3 Dampak *Turnover*

Menurut Ridlo (2012) dampak *turnover* karyawan bagi organisasi yang ditinggalkan adalah: (a) biaya penarikan karyawan, meliputi waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi, penarikan dan mempelajari pergantian; (b) biaya *training*, meliputi waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih; (c) tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi; (d) akan ada produksi yang hilang pada masa pergantian karyawan. *Turnover* yang tinggi dalam organisasi menunjukan perlu diperbaikinya kondisi kerja dan cara pembinaannya (Robbins, 2009).

### 2.1.2 Stres Kerja

Robbins (2006) menyatakan bahwa stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan.

Stres pada umumnya terjadi saat seseorang menerima sebuah kondisi yang tidak ia harapkan dari lingkungannya, sehingga menimbulkan reaksi-reaksi tertentu. Syahronica (2015) menjelaskan bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. Penyebab stres (*stressor*) dapat diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu; *organizational stressor*, yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan. Kedua, *life events* yang tidak dipengaruhi oleh aspek organisasi tetapi lebih didominasi dari peristiwa kehidupan individu tersebut. Ketiga, *individual stressor*, yang berkaitan dengan karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing individu dalam memandang lingkungannya (Suhanto, 2009).

Menurut Gibson dalam Manurung (2012) menjelaskan bahwa stress dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu:

1. Stres sebagai stimulus

Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stress



sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap *stressor*. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

## 2. Stres sebagai tanggapan (respon)

Stres sebagai tanggapan merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (*stressor*), dimana penekan adalah kejadian ekstern atau situasi yang secara potensial mengganggu.

## 3. Stres sebagai stimulus-respon

Stres sebagai pendekatan stimulus-respon merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak hanya sebuah stimulus atau respon, namun stress merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Menurut Robbins (2006), akibat stres dapat digolongkan menjadi tiga yaitu: Pertama, gejala fisik dimana stress dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala serta dapat menyebabkan serangan jantung. Kedua, gejala psikologis dimana stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, misalnya, ketegangan, kecemasan, dan mudah marah. Ketiga, gejala perilaku dimana stres sering dikaitkan dengan perubahan

perilaku dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi dan tingkat absensi yang tinggi.

### 2.1.3 Kepuasan Gaji

Gaji dipandang sebagai bagian dari sistem yang mendukung dan digunakan oleh organisasi untuk memotivasi karyawan dengan memenuhi aturan dan peraturan. Bagi karyawan, gaji dipandang sebagai sebuah *outcome* atau reward yang penting (Andini, 2006). Keinginan untuk keluar dapat mengarah langsung pada *turnover* nyata, individu memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan meskipun alternatif pekerjaan lain tidak tersedia atau secara tidak langsung menyebabkan individu tersebut mencari pekerjaan lain yang lebih disukainya (Andini, 2006).

Menurut Andini (2006), salah satu penyebab individu mencari pekerjaan lain adalah kepuasan atas gaji yang ia terima. Individu merasakan adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap gaji yang ia terima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan kebijaksanaan pembayaran upah dan gaji (Handoko, 2000).

Kepuasan atau ketidakpuasan atas gaji yang dirasakan karyawan adalah fungsi dari ketidaksesuaian antara nominal gaji yang diharapkan dengan nominal aktual yang diterima (Yuyetta, 2002). Jika yang terjadi adalah ketidakpuasan maka dapat berdampak pada munculnya *turnover intention* dimana karyawan tersebut akan memutuskan keluar dari sebuah organisasi dan mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain. Ketidakpuasan atas gaji seseorang merupakan hal yang biasa, tingkat kepuasan yang rendah atas gaji

dibandingkan dengan komponen pekerjaan lainnya dapat diantisipasi, bahkan dapat diperkirakan (Permatasari, 2013).

#### 2.1.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional secara tradisional dipandang sebagai konstruk unidimensi atau satu dimensi (Porter *et al*, 1974). Namun demikian, terdapat bukti yang menunjukkan bahwa individu mengembangkan komitmen pada organisasi tertentu terhadap maksud lalu berbagai dimensi atau sumber-sumber. Meyer dalam Sudita (2015) menjelaskan dalam dimensi berganda komitmen organisasional mempunyai hubungan yang berbeda *turnover* dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan lainnya.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keyakinan individu akan tujuan dan nilai dari suatu organisasi, kesediaan untuk melakukan upaya untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen didefinisikan sebagai pengadopsian tujuan dan nilai-nilai dari sebuah organisasi, membuat sebuah usaha sebagai anggota organisasi dan memiliki perasaan sebagai anggota keluarga yang kuat (Parazis, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Meyer dalam Widodo (2010) menggolongkan multidimensi dari komitmen organisasi menjadi tiga kelompok model, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasinya, sehingga individu tersebut akan merasa dihubungkan dengan organisasi.

Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Karyawan yang komitmen organisasinya berdasarkan komitmen afektif yang kuat akan meneruskan bekerja dengan perusahaan karena keinginan dari mereka sendiri, berdasarkan tingkat identifikasi dengan perusahaan dan kesediannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan (Hackett *et al*, 1994)

## 2. Komitmen keberlangsungan (*continuance commitment*)

Komitmen keberlangsungan (*continuance commitment*) adalah keinginan yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan sebuah organisasi. Komitmen ini didasari oleh persepsi karyawan tentang kerugian yang akan ia hadapi jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen keberlangsungan yang kuat akan meneruskan keanggotaannya dengan organisasi karena mereka membutuhkannya. Luthans (2006) mengemukakan komitmen keberlangsungan sebagai komitmen yang didasarkan oleh kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari sebuah organisasi. Hal ini mungkin dikarenakan kehilangan senioritas atas promosi atau *benefit*.

## 3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam sebuah organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia

berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya (Ozdemir and Yayli, 2014).

Anggota organisasi yang memiliki loyalitas dan kesetiaan tinggi terhadap suatu organisasi akan memiliki keinginan yang tinggi untuk membuat organisasi tersebut menjadi sukses. Makin kuat pengenalan dan keterlibatan seorang individu dengan organisasi, individu tersebut akan mempunyai komitmen yang tinggi (Andini, 2006). Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang memiliki komitmen rendah pada organisasinya akan terlihat menarik diri dari organisasi tersebut melalui ketidakhadiran atau masuk-keluar (Mathis & Jackson, 2001).

## 2.2. Kerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis

*Turnover intention* merupakan prediktor yang baik untuk mengukur perilaku untuk berpindah kerja yang sesungguhnya (Mobley dalam Sijabat, 2011). *Turnover intention* menjelaskan seseorang meninggalkan sebuah organisasi karena dua alasan yaitu: secara suka rela (*voluntary*) dan tidak suka rela (*involuntary*) (Robbins, 2006). Perilaku *turnover* secara suka rela (*voluntary*) merupakan keputusan meninggalkan sebuah organisasi karena keinginan sendiri (Robbins, 2006). Keputusan seperti ini dipengaruhi oleh seberapa menarik alternatif pekerjaan lain yang tersedia saat itu. Sedangkan perilaku *turnover* secara tidak suka rela (*involuntary*) atau pemecatan oleh pemberi kerja menggambarkan keputusan perusahaan untuk menghentikan

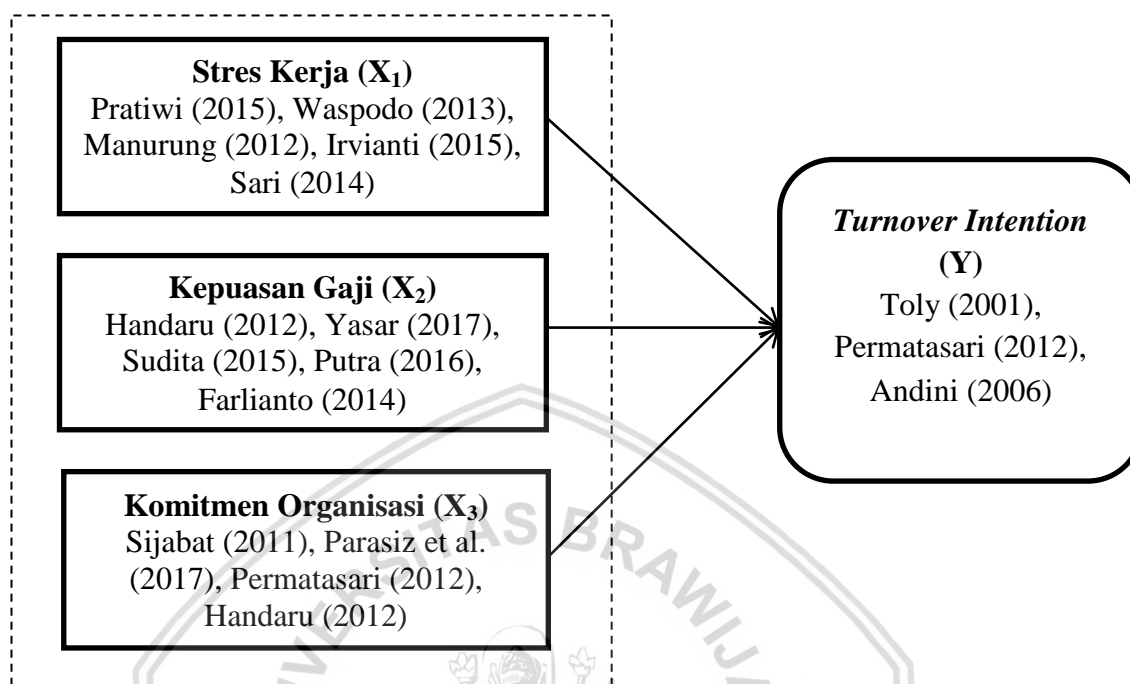
hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya (Robbins, 2006).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa literatur dari penelitian terdahulu untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Sijabat (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*, hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Parasiz (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Disamping itu, Waspodo (2013) juga menguji pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dan ditemukan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan tersebut, hal ini sesuai dengan Syahronica (2015) yang menyatakan bahwa perusahaan harus mengadakan konseling untuk karyawan sehingga stres kerja dapat dikurang dan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Handaru (2012) menemukan bahwa kepuasan karyawan atas gaji yang diterimanya berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh stres kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor. Melalui penelitian ini, peneliti berharap agar mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap *turnover intention* auditor. Gambar model penelitian yang diangkat oleh peneliti adalah sebagai berikut.



Gambar 2.2

**Model Penelitian (Research Model)**

Berdasarkan model penelitian yang terdapat pada gambar 2.2, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

### 2.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Auditor

*Turnover intention* dapat dipengaruhi oleh stres kerja yang dimiliki oleh tiap karyawan. Hasil penelitian Manurung (2012), menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan tersebut. Pratiwi (2015) menemukan bahwa stres kerja yang semakin tinggi memberikan dampak positif terhadap peningkatan *turnover intention* karyawan. Stres kerja tersebut dapat disebabkan oleh beban kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut dinilai terlalu banyak dan berlebihan sehingga menyebabkan karyawan



menggunakan jam istirahat untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. (Suhanto, 2009). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irvianti (2015) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

***H<sub>1</sub>: Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention auditor***

### **2.2.2 Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap *Turnover Intention* Auditor**

Handoko (2010), menyatakan bahwa salah satu tujuan dari kompensasi adalah untuk mempertahankan karyawan yang ada di perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak kompetitif dan jauh dari besarnya gaji yang diterima karyawan di perusahaan lain dengan jabatan yang setara serta tidak dapat memenuhi prinsip keadilan bagi karyawan tersebut akan berdampak pada kondisi dimana karyawan akan memutuskan untuk keluar dari tempat ia bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2016) menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan gaji seseorang akan menurunkan *turnover intention* karyawan tersebut. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Farlianto (2014) yang menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan antara kepuasan gaji terhadap *turnover intention*. Adanya pengaruh negatif kepuasan gaji terhadap *turnover intention* menandakan bahwa karyawan yang telah merasa puas dengan gaji yang ia terima berakibat semakin rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Handaru (2012) menyatakan bahwa kepuasan gaji berpengaruh terhadap

*turnover intention*. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

***H<sub>2</sub>: Kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap turnover intention auditor.***

### **2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention Auditor***

Menurut Lum *et al.* dalam Andini (2006) komitmen organisasi diartikan yaitu adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam sebuah organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi rendah cenderung untuk mencari peluang kerja yang lebih baik dan keluar dari pekerjaannya karena di dalam diri mereka telah tertanam keinginan untuk keluar dari organisasi.

Beberapa penelitian seperti Sijabat (2011) menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor mempunyai pengaruh dalam upaya menurunkan *turnover intention* auditor tersebut. Permatasari (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif terhadap *turnover intention*. Hubungan ini menjelaskan bahwa tingkat komitmen organisasi yang rendah dari seorang auditor mendorong munculnya *turnover intention* auditor dari kantor akuntan publik. Hal yang sama tertuang dalam penelitian yang dilakukan oleh Parasiz (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

***H<sub>3</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention auditor.***

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan pengujian hipotesis (*hypotheses testing*). Metode kuantitatif disebut sebagai metode positivistik karena berdasarkan pada filsafat positivisme (Sugiyono, 2016). Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel stres kerja, kepuasan gaji, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

##### 3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Jawa Timur yang terdaftar pada Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2017. Tidak tersedianya informasi mengenai jumlah populasi yaitu jumlah auditor yang bekerja pada KAP di Provinsi Jawa Timur menyebabkan peneliti tidak mengetahui secara pasti jumlah populasi dalam penelitian ini. Pihak-pihak yang akan dilibatkan sebagai responden atas penelitian ini adalah auditor dengan semua jabatan, mulai dari *junior auditor*, *senior auditor*, *assistant manager*, *manager*, hingga *partner audit* agar hasil penelitian dapat di generalisasi. Peneliti memilih auditor di KAP di Provinsi Jawa Timur sebagai populasi penelitian dengan alasan sebagai berikut.

1. KAP di Provinsi Jawa Timur terdaftar dalam direktori IAPI tahun 2017 dengan jumlah 59 KAP yang dapat diakses di *website* IAPI [www.iapi.com](http://www.iapi.com), sehingga dapat memudahkan pengiriman kuesioner.
2. Berdasarkan data Direktori IAPI tahun 2017, jumlah KAP di Provinsi Jawa Timur cukup banyak, sehingga auditor yang bekerja di KAP di Provinsi Jawa Timur representatif untuk dijadikan objek penelitian.
3. Provinsi Jawa Timur merupakan wilayah yang sangat representatif untuk dijadikan lokasi penelitian, karena terdapat kota terbesar kedua di Indonesia, yaitu Surabaya, yang memiliki banyak KAP dengan wilayah kerja yang luas dan potensial untuk dijadikan sebagai objek penelitian. Selain itu, dengan melakukan penelitian di Provinsi Jawa Timur, peneliti juga berharap untuk mendapatkan responden yang lebih banyak agar hasil penelitian menjadi akurat dan dapat menggambarkan pendapat auditor secara umum terkait dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor.

### 3.2.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 115 auditor yang bekerja pada KAP di Provinsi Jawa Timur. Pada penelitian ini, jumlah sampel dari populasi yang tidak diketahui ditentukan dengan berpedoman pada pernyataan Roscoe (1975) dalam Sekaran dan Bougie (2013), yaitu:

1. *Sample size larger than 30 and less than 500 are appropriate for most research.*
2. *Where sample are to be broken into subsample (male female, juniors seniors, etc.), a minimum sample size of 30 for each category is necessary.*
3. *In multivariate research (including multiple regression analysis), the sample size should be several times (preferably 10 times or more) as large as the number of variables in the study.*

4. *For simple experimental research with tight experimental controls (matched pair, etc), successful research is possible with sample as small as 10 to 20 in size.*

Pernyataan diatas menjelaskan bahwa aturan ukuran sampel yang tepat untuk kebanyakan penelitian adalah lebih dari 30 dan kurang dari 500 dan dalam penelitian *multivariate* (*multivariate research*), ukuran sampel sebaiknya beberapa kali (10 kali atau lebih) lebih besar dari jumlah variabel di dalam penelitian. Oleh karena itu peneliti menetapkan jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah 115 auditor.

### 3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *convenience sampling* (teknik pengambilan sampel yang mudah) dimana penentuan anggota sampel dari populasi dilakukan berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel dan dipandang bahwa orang tersebut cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2016). *Convenience sampling* digunakan karena peneliti kesulitan dalam memperoleh informasi mengenai identitas auditor di KAP di Provinsi Jawa Timur secara lengkap. Risiko penggunaan teknik pengambilan sampel ini adalah hasil penelitian yang tidak dapat digeneralisasi.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang mengacu pada informasi yang diperoleh langsung dari pihak pertama, dalam hal ini data yang berikan sesuai dengan

tujuan penelitian (Sekaran dan Bougie, 2013). Sumber data primer dalam penelitian ini responden individu, yaitu auditor yang bekerja di KAP di Provinsi Jawa Timur.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode survei kuesioner sebagai alat utama untuk memperoleh data. Metode survei kuesioner ini nantinya akan menghasilkan data primer. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016).

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner secara personal karena letak dari responden yang dapat dijangkau langsung oleh peneliti dan dengan mendatangi langsung responden, memungkinkan peneliti untuk mendapatkan *response rate* yang tinggi. Standar pengembalian kuesioner yang dianggap sangat baik biasanya berkisar antara 70% sampai 80% (Sivo *et al*, 2006). Oleh karena itu, jumlah minimum kuesioner yang diharapkan kembali adalah 80 eksemplar kuesioner dari 115 eksemplar kuesioner yang disebarkan berdasarkan standar pengembalian Sivo *et al* (2006). Metode ini juga dirasa lebih efektif dibandingkan dengan metode kuesioner melalui pos. data yang diperoleh melalui kuesioner dalam penelitian ini meliputi data tentang stres kerja yang dialami auditor, kepuasan atas gaji yang diterima auditor, komitmen auditor terhadap organisasi dan *turnover intention* yang dimiliki auditor. Adapun tahapan penyusunan kuesioner di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



1. Kuesioner diperoleh pada penelitian Handoyo (2004) dan Sari (2014) yang diunduh melalui *website* [eprints.uny.ac.id](http://eprints.uny.ac.id) pada bulan Maret 2017.
2. Memilah dan menggabungkan pernyataan-pernyataan yang berasal dari kuesioner Handoyo (2004) dan Sari (2014) menjadi satu dalam penelitian ini.
3. Menambahkan beberapa pertanyaan pada identitas responden yang telah disesuaikan agar sesuai dengan indikator yang diteliti.
4. Menyusun pernyataan negatif pada indikator-indikator variabel *turnover intention* auditor untuk mengetahui keseriusan dan ketelitian responden dalam menjawab pernyataan kuesioner penelitian. Daftar pernyataan negatif di dalam kuesioner ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.1**  
**Daftar Pernyataan Negatif Kuesioner**

Indikator	No. Pernyataan	Pernyataan
Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang	4	Saya tidak pernah berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini.

Setelah penyusunan kuesioner penelitian selesai, maka dilakukan penyebaran kuesioner secara langsung kepada sampel penelitian, yaitu kepada 115 auditor yang bekerja pada KAP di Provinsi Jawa Timur. Adapun tahapan penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut.



1. Mengumpulkan data mengenai jumlah, nama, nomor telepon, dan alamat seluruh KAP di Provinsi Jawa Timur melalui *website* IAPI.
2. Menghubungi seluruh KAP di Jawa Timur untuk menanyakan kesediaan menjadi responden penelitian dan menanyakan jumlah kuesioner yang diterima.
3. Mendatangi langsung KAP di Provinsi Jawa Timur untuk memberikan kuesioner penelitian.
4. Setelah kurang lebih 1 bulan melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 115 eksemplar, maka peneliti kembali mendatangi langsung KAP di Provinsi Jawa Timur untuk mengambil kuesioner penelitian.
5. Membuat rekapan penerimaan kuesioner penelitian serta tabulasi data responden dan selanjutnya mengolah data dari kuesioner penelitian.

### **3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### **3.6.1 Variabel Dependen**

##### **3.6.1.1 Turnover Intention Auditor**

Variabel dependen atau variabel terikat pada penelitian ini adalah *turnover intention* auditor. *Turnover intention* auditor merupakan kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* auditor dalam penelitian ini diadopsi dari Mobley (1977) dalam Sari (2014). Ada 3 (tiga) indikator pengukuran *turnover intention* yang dikembangkan oleh Mobley (1977) dalam Sari (2014) adalah sebagai berikut.

1. Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang.
2. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Kemungkinan meninggalkan organisasi.

Pengukuran variabel *turnover intention* auditor ini adalah melalui serangkaian situasi dan skenario dalam kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan skala likert 7 poin. Skala likert yang digunakan peneliti dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Skor 1 adalah Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Skor 2 adalah Tidak Setuju (TS)
3. Skor 3 adalah Agak Tidak Setuju (ATS)
4. Skor 4 adalah Netral (N)
5. Skor 5 adalah Agak Setuju (AS)
6. Skor 6 adalah Setuju (S)
7. Skor 7 adalah Sangat Setuju (SS)

Total skor dari 4 item pernyataan akan digunakan untuk mengukur tingkat *turnover intention* auditor, sehingga semakin tinggi skor, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* yang dimiliki oleh auditor. Berdasarkan indikator-indikator di atas, maka dapat diuraikan pernyataan dalam kuesioner penelitian sebagai berikut:

1. Saya pernah atau sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya dan mencari pekerjaan lain. (Indikator 1)
2. Saya akan berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya. (Indikator 2)

3. Saya akan secepatnya memutuskan untuk segera meninggalkan KAP ini. (Indikator 3)
4. Saya tidak pernah berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini. (Indikator 1)

### 3.6.2 Variabel Independen

#### 3.6.2.1 Stres Kerja

Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja dalam penelitian ini diadopsi dari Mangkunegara (2000) dalam Sari (2014). Ada 4 (empat) indikator pengukuran stres kerja yang dikembangkan oleh Mangkunegara (2000) dalam Sari (2014) adalah sebagai berikut.

1. Beban Kerja
2. Waktu Kerja
3. Umpan Balik
4. Tanggungjawab

Pengukuran variabel stres kerja auditor ini adalah melalui serangkaian situasi dan skenario dalam kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan skala likert 7 poin. Skala likert yang digunakan peneliti dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Skor 1 adalah Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Skor 2 adalah Tidak Setuju (TS)
3. Skor 3 adalah Agak Tidak Setuju (ATS)
4. Skor 4 adalah Netral (N)

5. Skor 5 adalah Agak Setuju (AS)
6. Skor 6 adalah Setuju (S)
7. Skor 7 adalah Sangat Setuju (SS)

Total skor dari 13 item pernyataan akan digunakan untuk mengukur tingkat stres kerja auditor, sehingga semakin tinggi skor, maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki oleh auditor. Berdasarkan indikator-indikator di atas, maka dapat diuraikan pernyataan dalam kuesioner penelitian sebagai berikut:

1. Saya sering membawa pekerjaan kantor pulang ke rumah. (Indikator 1)
2. Saya merasakan beban kerja yang diberikan terlalu banyak. (Indikator 1)
3. Saya sering memikirkan pekerjaan bahkan saat saya beristirahat. (Indikator 1)
4. Saya merasa lelah bahkan saat saya baru bangun. (Indikator 1)
5. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak jika diberi waktu lebih lama. (Indikator 2)
6. Kurangnya waktu yang disediakan untuk melakukan semua pekerjaan. (Indikator 2)
7. Ketika bekerja saya tidak memiliki waktu untuk bersosialisasi dengan karyawan lain. (Indikator 2)
8. Jarang diberikan pujian ataupun penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. (Indikator 3)
9. Saya berpendapat tapi tidak pernah didengarkan. (Indikator 3)
10. Saya memberikan saran untuk KAP namun diabaikan. (Indikator 3)

11. Tanggung jawab saya banyak namun tidak diberikan kewenangan yang cukup. (Indikator 4)
12. Saya memiliki tanggung jawab besar terhadap organisasi. (Indikator 4)
13. Pekerjaan saya berisiko tinggi. (Indikator 4)

### **3.6.2.2 Kepuasan Gaji**

Kepuasan atau ketidakpuasan atas gaji yang dirasakan karyawan adalah fungsi dari ketidaksesuaian antara nominal gaji yang diharapkan dengan nominal actual yang diterima. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan gaji dalam penelitian ini diadopsi dari Handoyo (2004). Ada 4 (empat) indikator pengukuran kepuasan gaji yang dikembangkan oleh Handoyo (2004) adalah sebagai berikut.

1. Tingkat Gaji
2. Kompensasi
3. Kenaikan Gaji
4. Struktur dan Administrasi Penggajian

Pengukuran variabel kepuasan gaji ini adalah melalui serangkaian situasi dan skenario dalam kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan skala likert 7 poin. Skala likert yang digunakan peneliti dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Skor 1 adalah Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Skor 2 adalah Tidak Setuju (TS)
3. Skor 3 adalah Agak Tidak Setuju (ATS)
4. Skor 4 adalah Netral (N)
5. Skor 5 adalah Agak Setuju (AS)

6. Skor 6 adalah Setuju (S)
7. Skor 7 adalah Sangat Setuju (SS)

Total skor dari 4 item pernyataan akan digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan gaji, sehingga semakin tinggi skor, maka semakin tinggi tingkat kepuasan gaji yang dimiliki oleh auditor. Berdasarkan indikator-indikator di atas, maka dapat diuraikan pernyataan dalam kuesioner penelitian sebagai berikut:

1. Gaji yang saya dapatkan cukup dan sebanding dengan kerja keras saya selama bekerja di KAP. (Indikator 1)
2. Besarnya kompensasi yang diberikan KAP sudah sesuai dengan harapan saya. (Indikator 2)
3. Peningkatan besarnya gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pengorbanan lama kerja selama ini. (Indikator 3)
4. KAP selalu membayar gaji saya tepat waktu. (Indikator 4)

### **3.6.2.3 Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keyakinan individu akan tujuan dan nilai dari suatu organisasi, kesediaan untuk melakukan upaya untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi dan keinginan untuk tetap tetap menjadi anggota organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi dalam penelitian ini diadopsi dari Allen dan Mayer (1990) dalam Sari (2014). Ada 3 (tiga) indikator pengukuran komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Allen dan Mayer (1990) dalam Sari (2014) adalah sebagai berikut.

1. Komitmen afektif (*Affective Commitment*)

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Pengukuran variabel komitmen organisasi ini adalah melalui serangkaian situasi dan skenario dalam kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan skala likert 7 poin. Skala likert yang digunakan peneliti dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Skor 1 adalah Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Skor 2 adalah Tidak Setuju (TS)
3. Skor 3 adalah Agak Tidak Setuju (ATS)
4. Skor 4 adalah Netral (N)
5. Skor 5 adalah Agak Setuju (AS)
6. Skor 6 adalah Setuju (S)
7. Skor 7 adalah Sangat Setuju (SS)

Total skor dari 14 item pernyataan akan digunakan untuk mengukur komitmen seorang auditor terhadap kantor akuntan publik tempat ia bekerja, sehingga semakin tinggi skor, maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor. Berdasarkan indikator-indikator di atas, maka dapat diuraikan pernyataan dalam kuesioner penelitian sebagai berikut:

1. KAP ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya. (Indikator 1)
2. Saya merasakan masalah yang ada dalam KAP adalah masalah saya juga. (Indikator 1)
3. Saya membanggakan KAP ini kepada orang lain diluar perusahaan. (Indikator 1)
4. Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada KAP ini. (Indikator 1)



5. Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karier saya di KAP ini.  
(Indikator 1)
6. Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.  
(Indikator 2)
7. Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan KAP ini sekarang, sekalipun saya meningginkannya. (Indikator 2)
8. Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan KAP ini sekarang. (Indikator 2)
9. Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan KAP saat ini.  
(Indikator 2)
10. Saat ini tetap bekerja di KAP ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya. (Indikator 2)
11. Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap perusahaannya. (Indikator 3)
12. Yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu KAP sepanjang karier mereka. (Indikator 3)
13. Berpindah dari KAP ke KAP lain tampaknya tidak etis bagi saya.  
(Indikator 3)
14. Saya berpikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada suatu KAP merupakan tindakan yang bijaksana. (Indikator 3)

### 3.7 Pengujian Instrumen Penelitian

#### 3.7.1 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat seberapa besar suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten (Jogiyanto, 2004). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan Indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$

#### 3.7.2 Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur (Jogiyanto, 2004). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan sah jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas terdiri dari validitas internal dan eksternal. Validitas eksternal menunjukkan bahwa hasil penelitian dapat digeneralisasi ke semua objek, situasi, dan waktu yang berbeda, sedangkan validitas internal diartikan sebagai kemampuan instrumen mengukur apa yang semestinya diukur dari suatu konsep. Pengukuran validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Instrumen dikatakan valid apabila nilai *pearson correlation* atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan melalui uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test Residual* dengan bantuan program SPSS. Model regresi berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011).

#### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas (independen). Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas, maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan bantuan program SPSS. Apabila nilai  $TOL \leq 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ , maka dapat menunjukkan adanya multikolonieritas dan begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2011).

#### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain.

Model regresi yang baik adalah tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varians yang homogen. Jika suatu model regresi mengandung gejala heteroskedastisitas, maka akan memberikan hasil yang menyimpang. Uji ini dapat dianalisis menggunakan bantuan program SPSS melalui Uji *Glesjer* dengan melihat probabilitas signifikansi yang berada di atas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

### 3.9 Model Analisis Data

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda merupakan model dimana variabel terikat atau dependen dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas atau independen (Suliyanto, 2011). Persamaan regresi linier berganda dari penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Keterangan :**

Y	: <i>Turnover Intention Auditor</i>
$\alpha$	: Konstanta
$b_1$ - $b_3$	: Koefisien Regresi
$X_1$	: Stres Kerja
$X_2$	: Kepuasan Gaji
$X_3$	: Komitmen Organisasi
e	: <i>error</i> atau Nilai Residual

Secara statistik, ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual dapat diukur dari koefisien determinasi, uji signifikansi simultan (uji F), dan uji signifikansi parameter individual (uji t).

### 3.9.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

### 3.9.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Apabila hasil uji F signifikan ( $< 0,05$ ), maka model regresi tersebut dianggap layak uji. Jika model yang digunakan layak, artinya variabel independen secara bersama-sama mampu memprediksi atau menjelaskan variabel dependen.

### 3.9.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji signifikansi parameter individual atau sering disebut juga uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang hendak diuji adalah sebagai berikut.

- a.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

- b.  $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Apabila tingkat signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (Ghozali, 2011).



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Jawa Timur dimana penelitian ini dilakukan selama kurang lebih satu bulan mulai dari tanggal 17 April 2018 – 11 Mei 2018. Peneliti menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 25 KAP. Daftar KAP yang auditornya menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran. Ringkasan penyebaran dan pengambilan kuesioner penelitian disajikan pada tabel 4.1 berikut ini.

**Tabel 4.1**  
**Ringkasan Penyebaran dan Pengambilan Kuesioner**

Keterangan	Jumlah Kuesioner
Kuesioner yang dikirim	115
Kuesioner yang direspon	98
Kuesioner yang tidak direspon	17
Kuesioner yang tidak dapat digunakan	13
Kuesioner yang dapat digunakan	85
Tingkat pengembalian ( <i>response rate</i> ) = $98 / 115 \times 100\% = 85,2\%$	
Tingkat pengembalian data yang digunakan ( <i>usable response rate</i> ) = $85 / 115 \times 100\% = 73,9\%$	

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan pada tabel 4.1, kuesioner yang dikirim adalah sebanyak 115 eksemplar kuesioner. Kuesioner yang direspon sebanyak 98 kuesioner eksemplar kuesioner atau sebesar 85,2 % dari keseluruhan kuesioner yang dikirim. 17 eksemplar kuesioner tidak direspon disebabkan karena adanya tugas audit keluar kota sehingga keterbatasan waktu menjadi halangan untuk menjawab kuesioner dan 14 eksemplar tidak dapat digunakan karena terdapat data yang tidak lengkap ataupun terjadi pelanggaran atas Indikator-Indikator yang ada pada kuesioner. Pada akhirnya kuesioner yang dapat digunakan



untuk diolah adalah sejumlah 85 eksemplar kuesioner atau sebesar 73,9% dari seluruh kuesioner yang dikirim.

#### 4.2 Demografi Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari 85 responden, berikut dipaparkan data demografi responden auditor yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

**Tabel 4.2**  
**Demografi Responden**

No	Demografi Responden	Jumlah Responden	Persentase
1.	<u>Umur</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 21 – 30 tahun</li> <li>• 31 – 40 tahun</li> <li>• 41 – 50 tahun</li> <li>• &gt; 50 tahun</li> </ul>	50 18 7 0	70% 21% 9% 0%
<b>Total</b>		<b>85</b>	<b>100%</b>
2.	<u>Jabatan di Kantor Akuntan Publik</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Junior Auditor</li> <li>• Senior Auditor</li> <li>• Asisten Manajer</li> <li>• Manajer</li> <li>• Partner</li> </ul>	32 33 11 9 0	37% 39% 13% 11% 0%
<b>Total</b>		<b>85</b>	<b>100%</b>
3.	<u>Lama Kerja di Kantor Akuntan Publik</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 – 5 tahun</li> <li>• 6 – 10 tahun</li> <li>• &gt; 10 tahun</li> </ul>	62 18 5	73% 21% 6%
<b>Total</b>		<b>85</b>	<b>100%</b>
4.	<u>Pendidikan Formal Terakhir</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• D3</li> <li>• D4</li> <li>• S1</li> <li>• S2</li> <li>• S3</li> </ul>	9 0 69 7 0	10% 0% 82% 8% 0%
<b>Total</b>		<b>85</b>	<b>100%</b>
5.	<u>Gaji Saat Ini</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.000.000 – 10.000.000</li> <li>• 10.000.000 – 25.000.000</li> <li>• 25.000.000 – 50.000.000</li> <li>• &gt; 50.000.000</li> </ul>	73 12 0 0	87% 13% 0% 0%
<b>Total</b>		<b>85</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah (2018)

#### 1. Umur

Berdasarkan hasil pengolahan data dan kuesioner yang diterima, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan auditor yang memiliki rentang usia 21 – 30 tahun dengan jumlah 50 responden (70%), diikuti dengan auditor yang memiliki rentang usia 31 – 40 tahun dengan jumlah 18 responden (21%). Sementara itu auditor yang memiliki usia 41 – 50 tahun berjumlah 7 responden (9%) dan tidak ada responden dengan usia lebih dari 50 tahun.

#### 2. Jabatan di Kantor Akuntan Publik

Sebagian besar responden pada penelitian ini memiliki jabatan sebagai senior auditor dengan jumlah 33 orang (39%). Pada urutan kedua adalah responden yang memiliki jabatan sebagai junior auditor dengan jumlah 32 orang (37%). Sisanya adalah responden dengan jabatan sebagai asisten manajer yang berjumlah 11 orang (13%), dan responden dengan jabatan sebagai manajer berjumlah 9 orang (11%). Tidak ada responden yang memiliki jabatan sebagai partner.

#### 3. Lama Bekerja di Kantor Akuntan Publik

Sebagian besar responden telah bekerja di KAP selama 1 – 5 tahun dengan jumlah 62 orang (73%). Responden yang bekerja di KAP selama 6 – 10 tahun berjumlah 18 orang (21%) dan sisanya adalah responden yang telah bekerja di KAP selama lebih dari tahun berjumlah 5 orang (6%).

#### 4. Pendidikan Formal Terakhir

Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh mayoritas responden adalah S1 dengan jumlah 69 orang (82%). Sementara itu, diposisi kedua diduduki oleh responden dengan tingkat pendidikan terakhir D3 yang berjumlah 9 orang (10%), dan responden dengan pendidikan terakhir S2 dengan jumlah 7 orang (8%). Tidak ada responden dengan pendidikan terakhir D4 dan S3.

#### 5. Gaji Saat Ini

Mayoritas responden pada penelitian ini memiliki gaji pada rentang 1.000.000 – 10.000.000 dengan jumlah 73 orang (87%) dan responden yang memiliki gaji antara 10.000.000 – 25.000.000 berjumlah 12 orang (13%). Tidak ada responden dengan tingkat gaji lebih dari 25.000.000.

### 4.3 Hasil Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen di dalam penelitian ini dapat dipercaya sehingga diperlukan pengujian terhadap instrument yang digunakan. Pengujian instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

##### 4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas di dalam penelitian ini menggunakan *pearson correlation* dengan bantuan program SPSS untuk mengukur validitas instrumen. Untuk menentukan syarat minimum suatu kuesioner agar memenuhi validitas pada penelitian ini adalah dengan mencari nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk  $df = 85 - 2$  pada  $\alpha = 5\%$  dan ditemukan bahwa nilai  $r_{\text{tabel}}$  yang digunakan sebagai syarat validitas

instrumen pada penelitian ini adalah  $\geq 0,3$ , sehingga syarat minimum agar masing-masing butir pernyataan memenuhi validitas adalah  $r_{hitung} \geq 0,3$ .

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian atau menguji hipotesis penelitian karena nilai pada *pearson correlation* setiap instrumen memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,3).



**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian**

No.	Variabel	Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
1.	Stres Kerja (X1)	X1.1	0.610	0.000	0.3	Valid
		X1.2	0.768	0.000	0.3	Valid
		X1.3	0.738	0.000	0.3	Valid
		X1.4	0.711	0.000	0.3	Valid
		X1.5	0.646	0.000	0.3	Valid
		X1.6	0.751	0.000	0.3	Valid
		X1.7	0.682	0.000	0.3	Valid
		X1.8	0.668	0.000	0.3	Valid
		X1.9	0.723	0.000	0.3	Valid
		X1.10	0.739	0.000	0.3	Valid
		X1.11	0.722	0.000	0.3	Valid
		X1.12	0.633	0.000	0.3	Valid
		X1.13	0.683	0.000	0.3	Valid
2.	Kepuasan Gaji (X2)	X2.1	0.939	0.000	0.3	Valid
		X2.2	0.922	0.000	0.3	Valid
		X2.3	0.941	0.000	0.3	Valid
		X2.4	0.703	0.000	0.3	Valid
3.	Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0.658	0.000	0.3	Valid
		X3.2	0.805	0.000	0.3	Valid
		X3.3	0.646	0.000	0.3	Valid
		X3.4	0.755	0.000	0.3	Valid
		X3.5	0.852	0.000	0.3	Valid
		X3.6	0.780	0.000	0.3	Valid
		X3.7	0.775	0.000	0.3	Valid
		X3.8	0.742	0.000	0.3	Valid
		X3.9	0.771	0.000	0.3	Valid
		X3.10	0.787	0.000	0.3	Valid
		X3.11	0.635	0.000	0.3	Valid
		X3.12	0.854	0.000	0.3	Valid
		X3.13	0.687	0.000	0.3	Valid
		X3.14	0.731	0.000	0.3	Valid
4.	Turnover Intention Auditor (Y)	Y1	0.795	0.000	0.3	Valid
		Y2	0.881	0.000	0.3	Valid
		Y3	0.852	0.000	0.3	Valid
		Y4	0.490	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data diolah (2018)

#### 4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan bentuk uji instrumen penelitian apakah kuesioner dapat diandalkan atau *reliable*. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan bantuan program *Statistical Packager for the Social Science (SPSS)*. Hasil uji reliabilitas instrument dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.4, dimana masing-masing butir pernyataan memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian**

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Stres kerja(X1)	13	0,911	Reliabel
2	Kepuasan Gaji (X2)	4	0,900	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (X3)	14	0,939	Reliabel
4	<i>Turnover Intention</i> (Y)	4	0,745	Reliabel

Sumber: Data diolah (2018)

#### 4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Salah satu syarat untuk bisa menggunakan persamaan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Agar mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisiensi dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil, perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

##### 4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data

normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test Residual*, dimana model regresi berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $>0,05$ .

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0.728
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.665

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.5, diketahui nilai signifikansi *Asymp.Sig.* (2-tailed) lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut memiliki arti bahwa seluruh model yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4.3.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi diemukan adanya kolerasi antar variabel independen atau tidak. Pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat diketahui dengan cara melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Independen (X)	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja (X1)	0.867	1.153
Kepuasan Gaji (X2)	0.482	2.073
Komitmen Organisasi (X3)	0.500	2.002

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.6, terlihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10



dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen pada model penelitian tidak memiliki gejala multikolinearitas.

#### 4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau tidak. Uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas varians dan residual data penelitian ini adalah Uji *Glejser*. Apabila tidak ada satupun variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, maka dapat dikatakan persamaan regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel Independen	Sig.
Stres Kerja (X1)	0,093
Kepuasan Gaji (X2)	0,663
Komitmen Organisasi	0,746

Sumber: Data diolah (2018)

Dari hasil pengujian tersebut dapat dilihat bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan pada variabel dependen karena signifikansi setiap variabel independen lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam persamaan regresi ini.

#### 4.3.3 Hasil Analisis Regresi Berganda dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel independen. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan

persamaan regresi berganda untuk menguji pengaruh stres kerja ( $X_1$ ), kepuasan gaji ( $X_2$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terhadap *Turnover Intention* Auditor ( $Y$ ). Hasil yang diperoleh pada analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B			
(Constant)	18.620	7.713	0.000	
Stres Kerja ( $X_1$ )	0.130	5.201	0.000	Signifikan
Kepuasan Gaji ( $X_2$ )	-0.261	-2.799	0.006	Signifikan
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	-0.074	-2.394	0.019	Signifikan

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 18.620 + 0,130 X_1 - 0,261X_2 - 0,074X_3 + e$$

1. Nilai konstantan ( $\alpha$ ) sebesar 18.620 menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel stres kerja, kepuasan gaji, dan komitmen organisasi ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3 = 0$ ), maka variabel *turnover intention* auditor akan terjadi sebesar 18.620 kali.
2. Koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0.130 menunjukkan bahwa apabila setiap skor variabel stres kerja meningkat satu kali, maka skor untuk variabel *turnover intention* auditor akan meningkat sebesar 0.130. Hal ini berarti bahwa stres kerja dan *turnover intention* auditor memiliki hubungan searah dan positif. Jadi apabila variabel stres kerja

meningkat maka variabel *turnover intention* auditor akan meningkat pula, dan sebaliknya apabila variabel stres kerja menurun maka variabel *turnover intention* auditor akan semakin menurun.

3. Koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar -0.261 menunjukkan bahwa apabila setiap skor variabel kepuasan gaji meningkat satu kali, maka skor untuk variabel *turnover intention* auditor akan menurun sebesar 0.261. Hal ini berarti bahwa kepuasan gaji dan *turnover intention* auditor memiliki sifat hubungan bertolak belakang dan negatif. Jadi apabila variabel kepuasan gaji meningkat maka variabel *turnover intention* auditor akan menurun, dan sebaliknya apabila variabel kepuasan gaji menurun maka variabel *turnover intention* auditor akan semakin meningkat.
4. Koefisien regresi ( $b_3$ ) sebesar -0.074 menunjukkan bahwa apabila setiap skor variabel komitmen organisasi meningkat satu kali, maka skor untuk variabel *turnover intention* auditor akan menurun sebesar 0.074. Hal ini berarti bahwa variabel organisasi dan *turnover intention* auditor memiliki sifat hubungan bertolak belakang dan negatif. Jadi apabila variabel komitmen organisasi meningkat maka variabel *turnover intention* auditor akan menurun, dan sebaliknya apabila variabel komitmen organisasi menurun maka variabel *turnover intention* auditor akan semakin meningkat.

#### 4.3.3.1 Koefisien Determinasi

**Tabel 4.9**  
**Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square
0,753	0,566	0,550

Sumber: Data diolah (2018)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang ditentukan oleh nilai *Adjusted R*<sup>2</sup>. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.8, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,550. Hal ini berarti 55% variasi variabel *turnover intention* auditor dipengaruhi oleh variasi variabel stres kerja, kepuasan gaji, dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 45% dipengaruhi oleh variasi variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan di dalam model.

#### 4.3.3.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

**Tabel 4.10**  
**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	913.421	3	304.474	35.264	0.000
Residual	699.356	81	8.634		
Total	1612.776	84			

Sumber: Data diolah (2018)

Uji signifikansi simultan (Uji F) digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.10, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi  $F = 0,000 < \alpha = 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan pada penelitian ini adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa

secara simultan variabel stres kerja, kepuasan gaji, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* auditor.

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 35,264, dengan nilai F tabel ( $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 81$ ) sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 2,717. Berdasarkan Tabel 4.10, pengujian hipotesis model regresi secara simultan atau secara serentak menggunakan uji F dapat dilihat  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  ( $35,264 > 2,717$ ) dan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Stres kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Gaji ( $X_2$ ), Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y)

#### 4.3.3.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.7, dapat diperoleh hasil pengujian masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut.

1. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* auditor ( $H_1$ ).

Dengan menggunakan tes dua arah dan level signifikansi 0,05, diperoleh nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari level signifikansi (0,05) sehingga  $H_1$  dapat diterima yang artinya stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* auditor.

2. Kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* auditor ( $H_2$ )

Dengan menggunakan tes dua arah dan level signifikansi 0,05, diperoleh nilai probabilitas (0,006) lebih kecil dari level signifikansi (0,05) sehingga  $H_2$  dapat diterima yang artinya kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* auditor.

3. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* auditor ( $H_2$ )

Dengan menggunakan test dua arah dan level signifikansi 0,05, diperoleh nilai probabilitas (0,019) lebih kecil dari level signifikansi (0,05) sehingga  $H_3$  dapat diterima yang artinya komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* auditor.

#### **4.4 Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **4.4.1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Auditor**

Hasil pengujian atas hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien regresi bernilai 0.130 menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dialami oleh seorang auditor, maka semakin tinggi pula *turnover intention* auditor tersebut.

Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut dinilai terlalu banyak dan berlebihan sehingga menyebabkan karyawan menggunakan jam istirahat untuk menyelesaikan



tugas-tugas tersebut. Karyawan yang memiliki stress kerja yang tinggi cenderung memiliki *turnover intention* yang tinggi pula (Manurung, 2012).

Stres kerja pada penelitian ini diukur berdasarkan beban kerja, waktu kerja, umpan balik, dan tanggungjawab dari responden. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa waktu kerja yang dimiliki oleh auditor tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada. Berdasarkan hasil penelitian ini, auditor menganggap bahwa pekerjaan mereka berisiko tinggi.

Hasil penelitian ini memberikan dukungan terhadap penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2012), Irvianti (2015), Pratiwi (2015), Waspodo (2013), dan Sari (2014) yang menemukan bahwa seorang karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi cenderung akan memiliki *turnover intention* yang tinggi pula. Hasil penelitian kelima menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

#### **4.4.2 Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Auditor**

Hasil pengujian atas hipotesis pertama ( $H_2$ ) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor dengan signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Koefisien regresi bernilai -0.261 menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* auditor. Adanya pengaruh negatif kepuasan gaji terhadap *turnover intention* menandakan bahwa auditor yang telah merasa puas dengan gaji yang ia terima berakibat semakin rendahnya keinginan auditor untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Kepuasan gaji pada penelitian ini ditentukan berdasarkan pada beberapa Indikator yaitu tingkat gaji, kompensasi, kenaikan gaji, struktur dan



administrasi penggajian. Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan (Lum *et al.* dalam Andini (2006)).

Gaji dapat dilihat sebagai bagian dalam organisasi yang mendukung karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja agar menunjukkan kinerja dan loyalitas yang baik. Oleh karena itu kepuasan gaji yang rendah yang dirasakan oleh karyawan dapat menyebabkan karyawan melakukan *turnover intention*. Schereurs *et al* (2013) menyatakan bahwa dari perspektif keadilan, kepuasan gaji dapat dilihat sebagai fungsi dari tujuan dan aspirasi, dan juga mempunyai hubungan dengan kepuasan gaji karyawan lain.

Hasil penelitian ini memberikan dukungan terhadap penelitian Handaru (2012), Yasar (2017), Sudita (2015), Putra (2016), dan Farlianto (2014) yang menemukan bahwa seorang auditor yang memiliki kepuasan gaji yang tinggi cenderung akan memiliki *turnover intention* yang tinggi pula. Hasil penelitian kelimanya menunjukkan adanya adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan gaji terhadap *turnover intention* auditor.

#### **4.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Auditor**

Hasil pengujian atas hipotesis pertama ( $H_3$ ) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* auditor dengan signifikansi  $0,019 < 0,05$ . Koefisien regresi bernilai -0.074 menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah komitmen organisasi yang dialami oleh seorang auditor, maka semakin tinggi pula *turnover intention* auditor tersebut.

Komitmen organisasi pada penelitian ini diukur menggunakan beberapa Indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. Dalam penelitian ini komitmen organisasi dominan dipengaruhi oleh indikator komitmen afektif. Tingginya tingkat kehadiran karyawan dan ketepatan waktu dalam bekerja auditor disebabkan oleh timbulnya kesadaran dari dalam diri auditor untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan aturan organisasi. Hal ini dikarenakan mereka bangga dapat bekerja di kantor akuntan publik (KAP). Hal ini diperkuat oleh Allen dan Meyer (1993) menyebutkan bahwa komitmen afektif adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu merasa dihubungkan dengan organisasi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, membuat karyawan merasa loyal terhadap organisasi dan dapat menurunkan tingkat *turnover*.

Hasil penelitian ini memberikan dukungan terhadap penelitian Sijabat (2011), Permatasari (2012), dan Handaru (2012) yang menemukan bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah cenderung akan memiliki *turnover intention* yang tinggi pula. Hasil penelitian kelima menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN IMPLIKASI PENELITIAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* auditor. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki oleh seorang auditor, semakin besar juga *turnover intention* auditor tersebut.
2. Kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* auditor. Semakin tinggi tingkat kepuasan akan gaji yang diterima oleh auditor, semakin kecil *turnover intention* dari auditor tersebut.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* auditor. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki auditor, semakin kecil *turnover intention* auditor tersebut.

#### 5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, hasil penelitian memberikan beberapa implikasi baik secara teoritis maupun praktis.

##### 5.2.1 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa stres kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* auditor.

### 5.2.2 Implikasi Praktis

Implikasi praktis dari hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja, kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* auditor. *Turnover intention* auditor merupakan hal yang sebaiknya menjadi perhatian pimpinan KAP dan bagian sumber daya manusia (SDM) dari suatu KAP. Tingginya tingkat *turnover intention* harus menjadi perhatian karena sebuah perusahaan atau organisasi akan mengeluarkan biaya akibat dari *turnover* tersebut seperti biaya proses perekrutan dan biaya pelatihan untuk karyawan baru.

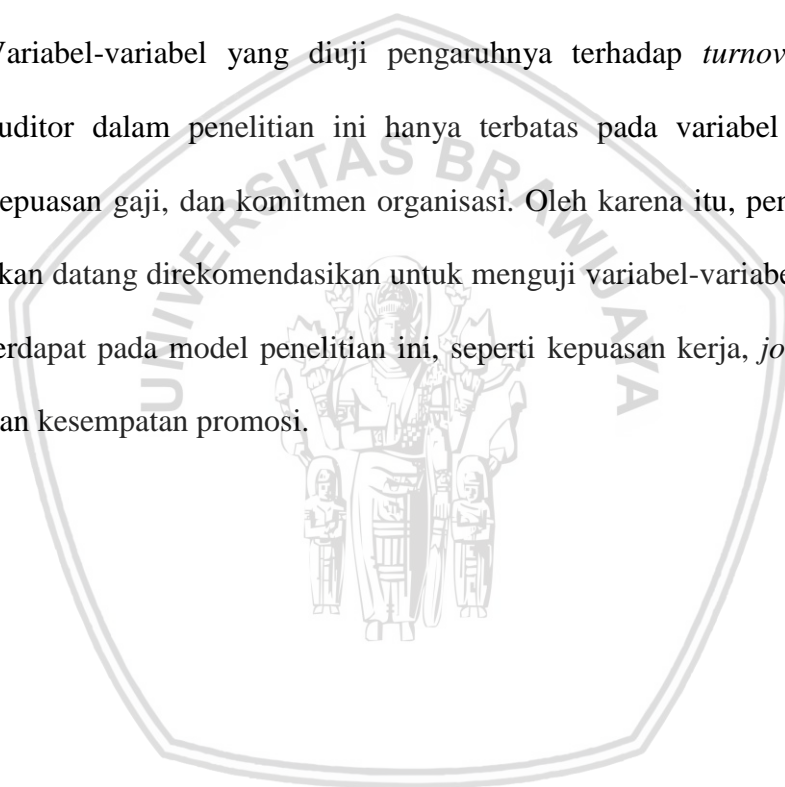
### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti mengakui bahwa penelitian ini tidak terlepas dari adanya keterbatasan yaitu *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,550 yang artinya variabel stres kerja, kepuasan gaji, dan komitmen organisasi sebagai variabel independent hanya dapat mempengaruhi variabel *turnover intention* auditor sebagai variabel independen sebesar 55%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebenarnya masih ada faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan di dalam model penelitian ini yang dapat mempengaruhi *turnover intention* auditor, yaitu sebesar 45%. Penelitian ini hanya menguji tiga faktor, maka peneliti tidak dapat menjelaskan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* auditor.

### 5.4 Saran Penelitian

1. Membuat lingkungan kerja yang lebih nyaman seperti menambah fasilitas kantorar tingkat stres auditor menurun, sehingga menurunkan *turnover intention* auditor tersebut.

2. Memberikan imbalan berupa bonus sesuai dengan pencapaian auditor agar tingkat kepuasan akan gaji meningkat dan menurunkan *turnover intention* auditor tersebut.
3. Membuat kegiatan yang dapat meningkatkan rasa kepemilikan auditor terhadap Kantor Akuntan Publik tempat ia bekerja seperti *outbound* atau *outing* untuk seluruh karyawan, sehingga meningkatkan komitmen auditor tersebut terhadap KAP.
4. Variabel-variabel yang diuji pengaruhnya terhadap *turnover intention* auditor dalam penelitian ini hanya terbatas pada variabel stres kerja, kepuasan gaji, dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, penelitian yang akan datang direkomendasikan untuk menguji variabel-variabel yang tidak terdapat pada model penelitian ini, seperti kepuasan kerja, *job insecurity*, dan kesempatan promosi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. Tesis. (Tidak Diterbitkan). Semarang. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Akuntanonline. (2013). Kap Hanya Dijadikan Tempat Sekolah. <http://akuntanonline.com/showdetail.php?mod=art&id=886&t=%20KAP%20hanya%20Dijadikan%20Tempat%20Sekolah%20&kat=organisasi>. (31 Maret 2018).
- Arens, A. A., Randal J. E, dan Mark S. B. (2008). *Auditing dan Jasa Assurance*. Edited by J. 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Atmajawati, Y. (2006). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keluar Masuk Pegawai (Labour Turnover) Pada Pt. Jasaraharja Putera Surabaya. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Surabaya. Universitas Airlangga.
- Farlianto, F. F. (2014). Pengaruh Kepuasan Gaji, Shift Kerja Malam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan (Studi Pada Call Center PT Vads Indonesia Kantor Cabang YOGYAKARTA). *JURNAL ILMU MANAJEMEN*, 11(2), 47-66.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handaru, A. W., & Muna, N. (2012). Pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover pada divisi PT Jamsostek. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 3(1), 1-19.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia dasar dan Kunci Keberhasilan*. Ed 2. Jakarta, Penerbit Toko Gunung Agung.
- Irbayuni, S. (2012). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen Organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja Pada PT. Surya sumber daya energi Surabaya. *Neo-Bis*, 6(1), 76-87.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL AXIATA TBK Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117-126.

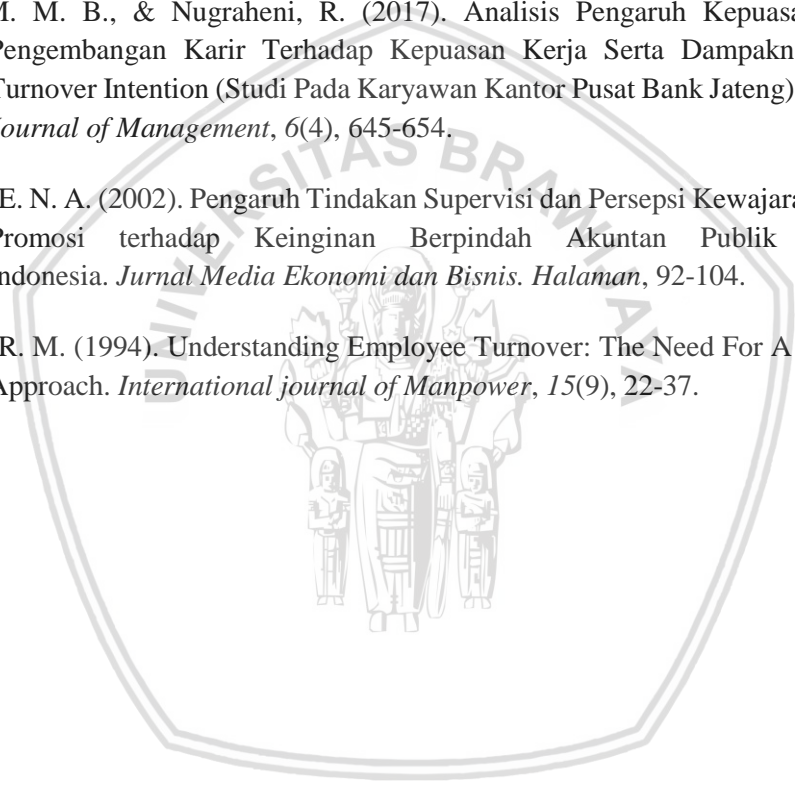


- Jogiyanto. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Ivancevich, J.M., M.T. Hatteson. (1999). *Organizational Behavior and Managent*. Singapore: Irwin / Mc.Graw.
- Luthans. (2006). *Manajemen Personalia*. Edisi VI, PT. Erlangga: Jakarta.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2008). Analisis pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada STIKES Widya husada semarang). *Diponegoro Jurnal Of management*, 1(2). 145 – 157
- Mathis, Robert.L, & John Jackson, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba Empat. Jakarta
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Özdemir, H., & Yaylı, A. (2014). The Relationship Among Employees Loyalty, Performance and Turnover Intention. *JRTR*, 1(1), 48-58.
- Parasız, Ö., Koç, M., Ilgar, E., & Şahin, M. Y. (2017). Relationship between organizational commitment and turnover intentions of academics. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 4065-4076.
- Permatasari, D. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2).
- Pradana, A., Salehudin, I. (2015). Work Overload And Turnover Intention Of Junior Auditors In Greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*. 9(2). 108 - 124
- Pratiwi, I. Y., & Ardana, I. K. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Quit Karyawan Pada Pt. Bpr Tish Batubulan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(7), 2036-2051
- Putra, D. G. E. K., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Mediasi pada Rumah Sakit Umum Premagana. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4281-4308.
- Ridlo, I. K. (2012). *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Percetakan Aditya Media. Yogyakarta



- Sari, R. N. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Pada Hotel Ibis Yogyakarta). Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sekaran, U., Bougie. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach, 5th edition, John Wiley & Sons.*
- Sijabat, J. (2011). Analisis Keinginan Untuk Pindah: Studi Empiris Pada KAP Besar Di Jakarta Yang Berafiliasi Dengan KAP Asing (The Big Four). *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 9(18), 95-109.
- Sivo, S., Saunders, C., Chang, Q., & Jiang J. (2006). How Low Should You Go? Low Response Rates And The Validity Of Inference In Is Questionnaire Research. *Journal of the Association for Information Systems*, 7(6), 351–414.
- Siwi, G., Taroreh, R. N., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabata, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4). 932 – 951.
- Sudita, I. N. (2015). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 6(1), 89 – 99.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhanto, E. (2009). Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Tesis (Tidak Dipublikasikan). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Syahronica, G. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal administrasi bisnis*, 20(1).
- Toly, A. A. (2004). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3(2), 102-125.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115.
- Widjaja, D. C., Fulbertus, M., & DW, F. K. (2008). Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention Di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 4(2), 72-84.

- Widodo, R. (2010). Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta). Tesis (Tidak Dipublikasikan). Semarang: Universitas Diponegoro
- Widyantara, I. B. P., & Ardana, I. K. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensitas Turnover Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 1670-1683.
- Witasari, L. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris Pada Novotel Semarang). Tesis (Tidak Dipublikasikan). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Yasar, M. M. B., & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 645-654.
- Yuyetta, E. N. A. (2002). Pengaruh Tindakan Supervisi dan Persepsi Kewajaran Upah serta Promosi terhadap Keinginan Berpindah Akuntan Publik Yunior di Indonesia. *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis. Halaman*, 92-104.
- Zeffane, R. M. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need For A Contingency Approach. *International journal of Manpower*, 15(9), 22-37.



Lampiran 1

**KUESIONER PENELITIAN**

**TURNOVER INTENTION AUDITOR**

*Bapak/Ibu/Saudara responden yang saya hormati,*

Dalam rangka memenuhi tugas akhir sebagai mahasiswa Strata Satu (S1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, maka saya bermaksud untuk melakukan penelitian ilmiah untuk penulisan skripsi, maka untuk keperluan tersebut sangat dibutuhkan data-data analisis yang ada pada daftar kuesioner terlampir.

Adapun judul skripsi yang saya ajukan adalah **“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention Auditor*.”**

Dengan segala kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Saya berhadapan Bapak/Ibu/Saudara menjawab dengan leluasa, jujur, dan terbuka, sebab tidak ada jawaban benar maupun salah.

Penelitian ini murni untuk keperluan pendidikan/akademik sehingga data dan informasi yang responden berikan akan dijamin kerahasiaannya. Akhir kata, atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara mengisi kuesioner ini saya menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih.

Hormat Saya,

Danar Bayu Aji

## BAGIAN A: IDENTITAS RESPONDEN

Harap menjawab pertanyaan berikut dengan cara mencentang (✓) alternatif jawaban yang tersedia dan mengisi daftar pertanyaan dibawah sesuai dengan data pribadi Bapak/Ibu/Saudara responden.

1. Umur : \_\_\_\_ Tahun.
2. Jabatan saat ini : \_\_\_\_\_
3. Lama bekerja di KAP : \_\_\_\_ Tahun.
4. Pendidikan formal terakhir:
  1. ☐ D3
  2. ☐ D4
  3. ☐ S1
  4. ☐ S2
  5. ☐ S3
  6. ☐ Lainnya: \_\_\_\_\_
5. Gaji saat ini (dalam satuan Rupiah):
  1. ☐ 0 – 10.000.000
  2. ☐ 10.000.000 – 25.000.000
  3. ☐ 25.000.000 – 50.000.000
  4. ☐ > 50.000.000

## BAGIAN B: STRES KERJA

Pernyataan-pernyataan berikut berhubungan dengan stres kerja yang pernah dialami oleh auditor. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang sesuai dengan diri Anda diantara 7 (tujuh) pilihan jawaban berikut.

- |                              |                       |
|------------------------------|-----------------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju (STS) | 5. Agak Setuju (AS)   |
| 2. Tidak Setuju (TS)         | 6. Setuju (S)         |
| 3. Agak Tidak Setuju (ATS)   | 7. Sangat Setuju (SS) |
| 4. Netral (N)                |                       |

No.	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (ATS)	4 (N)	5 (AS)	6 (S)	7 (SS)
1.	Saya sering membawa pekerjaan kantor pulang ke rumah.							
2.	Saya merasakan beban kerja yang diberikan terlalu banyak.							
3.	Saya sering memikirkan pekerjaan bahkan saat saya beristirahat.							
4.	Saya merasa lelah bahkan saat saya baru bangun.							

5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak jika diberi waktu lebih lama.							
6.	Kurangnya waktu yang disediakan untuk melakukan semua pekerjaan.							
7.	Ketika bekerja saya tidak memiliki waktu untuk bersosialisasi dengan karyawan lain.							
8.	Jarang diberikan pujian ataupun penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.							
9.	Saya berpendapat tapi tidak pernah didengarkan.							
10.	Saya memberikan saran untuk KAP namun diabaikan.							
11.	Tanggung jawab saya banyak namun tidak diberikan kewenangan yang cukup.							
12.	Saya memiliki tanggung jawab besar terhadap organisasi.							
13.	Pekerjaan saya berisiko tinggi.							

### BAGIAN C: KEPUASAN GAJI

Pernyataan-pernyataan berikut berhubungan dengan kepuasan atas gaji yang diterima oleh auditor. Berilah tanda centang (√) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang sesuai dengan diri Anda diantara 7 (Tujuh) pilihan jawaban berikut.

No.	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (ATS)	4 (N)	5 (AS)	6 (S)	7 (SS)
1.	Gaji yang saya dapatkan cukup dan sebanding dengan kerja keras saya selama bekerja di KAP.							
2.	Besarnya kompensasi yang diberikan KAP sudah sesuai dengan harapan saya.							
3.	Peningkatan besarnya gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pengorbanan lama kerja selama ini.							
4.	KAP selalu membayar gaji saya tepat waktu.							

## BAGIAN D: KOMITMEN ORGANISASI

Pernyataan-pernyataan berikut berhubungan dengan komitmen Bapak/Ibu/Responden terhadap KAP tempat Bapak/Ibu/Responden bekerja. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang sesuai dengan diri Anda diantara 7 (Tujuh) pilihan jawaban berikut.

No.	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (ATS)	4 (N)	5 (AS)	6 (S)	7 (SS)
1.	KAP ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.							
2.	Saya merasakan masalah yang ada dalam KAP adalah masalah saya juga.							
3.	Saya membanggakan KAP ini kepada orang lain diluar perusahaan.							
4.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada KAP ini.							
5.	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di KAP ini.							
6.	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa.							
7.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan KAP ini sekarang, sekalipun saya menyingkinkannya.							
8.	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan KAP ini sekarang.							
9.	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan KAP saat ini.							
10.	Saat ini tetap bekerja di KAP ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.							
11.	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap perusahaannya.							
12.	Yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu KAP sepanjang karir mereka.							
13.	Berpindah dari KAP ke KAP lain tampaknya tidak etis bagi saya.							



14.	Saya berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada suatu KAP merupakan tindakan yang bijaksana.							
-----	---	--	--	--	--	--	--	--

#### **BAGIAN E: *TURNOVER INTENTION* AUDITOR**

Pernyataan-pernyataan berikut berhubungan dengan keinginan Bapak/Ibu/Responden untuk meninggalkan KAP tempat Bapak/Ibu/Responden bekerja. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang sesuai dengan diri Anda diantara 7 (Tujuh) pilihan jawaban berikut.

No.	Pernyataan	1 (STS)	2 (TS)	3 (ATS)	4 (N)	5 (AS)	6 (S)	7 (SS)
1.	Saya pernah atau sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya dan mencari pekerjaan lain.							
2.	Saya akan berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya.							
3.	Saya akan secepatnya memutuskan untuk segera meninggalkan KAP ini.							
4.	Saya tidak pernah berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini.							



## Lampiran 2

## Daftar Kantor Akuntan Publik

No.	Kantor Akuntan Publik	Alamat
1.	KAP Setijawati & Hempy	Jl. Kutisari Indah Utara II No. 85
2.	KAP Buntaran & Lisawati	Jl. Rungkut Mapan Timut VI. Blok EE No. 3
3.	KAP Supoyo, Sutjaho, Subyantara & Rekan	Andhika Plaza Blok C 3 – 4. Jl. Simpang Dukuh No. 38 – 40.
4.	KAP Drs. Arief H. P.	Perumahan Pondok Nirwana. Jl. Baruk Utara VIII/6 (B-201)
5.	KAP Habib Basuni & Heryadi	Galaxi Bumi Permai Blok G6/18
6.	KAP Zulfikar Ismail & Rizal	Jl. Nginden Intan Tengah No. 39
7	KAP Maroeto dan Nur Shodiq	Rungkut Megah Raya Blok L No, Jl. Dharmahusada Megah Prima No.35
8	KAP Rizal Adi Syahril dan Rekan	Jl. Raya Kali Rungkut No 1 - 3
9	KAP Hadori Sugiharto Adi dan Rekan	Jl. Manyar Rejo IV No.4, Menur Pumpungan, Sukolilo
10	KAP Richard Risambessy & Rekan	Jl. Tenggilis Timur Dalam No 12
11	KAP Drs. Henry & Sugeng	Ruko Graha Indah, Jl. Gayung Kb. Sari (Ibu Nova)
12	KAP Junaedi, Chairul dan Subyakto	Gedung Graha Pena Jawa Pos Lantai 8 Ruang 806. Jl. Ahmad Yani No 88, Gayungan
13	KAP Made Thomas Dewi	Jl. Kayoon No 20 J
14	KAP Buntaran dan Lisawati	Jl. Undaan Wetan No. 66
15	KAP Chatim Atjeng	Jalan Citarum No 2

	Sugeng dan Rekan	
16	KAP Basri	Jl. Gubeng Kertajaya III F No. No.10, Gubeng, Kota SBY, Jawa Timur 60281
17	KAP Suherfi	Jl. Bangkungan No 330 B
18	KAP drs. Hananta Budianto dan Rekan	Darmo Business Center B-21, Jl. Raya Darmo
19	KAP Purwantono, Sungkoro & Surja	Plaza BRI Lantai 9. Jl. Jend Basuki Rahmat
20.	KAP Doli, Bambang, Sulistyanto, Dadang & Ali	Jl. Tapak Doro No. 15, Malang
21.	KAP Made, Thomas & Dewi	Jl. Dorowati No. 8, Malang
22.	KAP Nasikin	Jl. Brigjend Slamet Riadi No.157, Malang
23.	KAP Nugroho & Rekan	Pondok Blimbing Indah Blok F4 No. 46 Malang, Jawa Timur, Indonesia
24.	KAP Suprihadi & Rekan	JL Soekarno Hatta, Blok D-408, Jatimulyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang
25.	KAP Dwikora Hari Prianto	Jl. Pahlawan No.229, Balearjosari, Blimbing, Kota Malang

## Lampiran 3

## Tabulasi Data Penelitian

X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1.1 0	X1.1 1	X1.1 2	X1.1 3	X1
6	5	5	3	6	6	5	6	3	3	5	5	5	63
7	7	6	6	5	5	6	6	4	4	6	6	6	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
2	5	3	4	6	6	2	4	3	2	4	4	6	51
2	5	3	4	6	6	2	4	3	2	4	4	6	51
2	5	3	4	6	6	2	4	3	2	4	4	6	51
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	49
4	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	3	4	52
5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	68
7	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	6	71
2	2	4	2	6	6	2	4	2	2	2	6	6	46
2	2	4	2	6	6	2	4	2	2	2	6	6	46
3	2	4	2	6	6	2	4	2	2	2	5	5	45
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	32
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	27
4	4	5	4	6	4	3	4	3	3	4	6	5	55
4	2	5	4	4	4	1	2	2	2	2	6	6	44
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	30
4	4	4	5	6	4	4	4	3	3	3	4	7	55
5	5	5	6	6	6	3	4	5	5	6	6	5	67
6	6	6	7	5	5	4	4	4	4	6	6	5	68
5	5	3	2	6	3	2	5	3	3	3	5	5	50
5	4	3	3	5	3	5	5	4	3	4	5	3	52
5	5	5	6	6	5	4	4	4	4	4	4	5	61
6	5	6	6	5	5	5	5	2	2	2	6	6	61
7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	6	5	86
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	77
6	4	5	5	4	2	2	4	2	2	2	5	4	47
4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	5	5	50
5	4	6	4	4	5	5	5	6	6	4	6	5	65
5	4	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
3	4	5	4	5	4	5	5	6	5	5	3	5	59
4	5	5	6	6	5	5	6	4	4	4	4	6	64
6	4	6	5	4	6	2	6	2	6	6	6	6	65
2	4	5	7	4	4	5	5	2	5	6	4	5	58

1	2	2	2	6	6	7	7	5	3	3	6	6	56
2	4	6	4	7	6	4	2	4	6	6	6	7	64
4	4	6	4	7	6	4	2	4	7	7	7	7	69
4	4	6	4	7	6	4	2	4	6	6	6	7	66
2	4	6	4	7	6	5	2	4	6	6	7	7	66
2	2	2	2	7	3	5	3	3	3	2	5	5	44
2	4	2	2	7	4	6	6	6	6	6	2	4	57
6	4	4	4	7	4	5	2	2	2	2	5	6	53
5	4	2	2	6	4	2	2	2	2	5	5	6	47
5	4	4	4	4	5	5	5	3	2	4	5	5	55
5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	5	5	54
5	4	5	4	5	5	3	4	2	2	3	5	5	52
6	3	5	3	4	5	3	4	3	2	4	5	6	53
6	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	5	5	52
5	4	5	3	6	4	4	4	3	4	4	5	5	56
5	4	5	3	6	4	5	5	3	4	4	5	5	58
5	4	5	3	6	4	5	5	3	5	5	5	5	60
4	3	4	3	6	4	4	4	3	4	4	6	5	54
4	3	4	3	6	5	5	5	3	4	4	6	5	57
4	4	4	3	4	4	4	3	2	1	2	7	4	46
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	5	5	33
3	3	3	4	4	3	2	5	4	4	3	4	5	47
3	3	3	4	4	3	2	5	4	4	3	4	5	47
3	3	3	3	4	4	4	5	5	6	7	7	7	61
2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	3	2	31
3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	4	7	6	58
6	5	5	3	5	2	3	5	2	2	2	6	5	51
2	5	3	6	7	5	2	2	2	2	5	5	6	52
2	3	1	1	5	3	2	1	1	1	4	3	2	29
6	4	7	4	4	4	6	5	4	4	5	5	7	65
5	3	3	5	4	2	5	4	2	2	2	5	3	45
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6	6	75
7	2	5	5	2	3	3	5	3	3	2	7	7	54
2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	22
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
7	6	6	2	7	6	2	6	2	2	6	7	2	61
7	7	7	5	5	5	3	4	4	4	4	5	6	66
3	3	6	7	7	4	5	4	3	2	6	7	6	63
6	5	7	3	6	6	5	2	2	2	3	2	4	53
4	4	4	2	5	5	4	3	2	2	3	4	4	46
3	6	6	5	5	5	2	6	5	6	6	6	5	66

6	6	6	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	57
2	2	6	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	22
6	6	7	7	6	6	6	4	4	6	7	7	7	79
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
4	4	6	6	6	7	6	4	3	2	2	6	6	62
5	4	5	3	5	4	2	2	2	2	2	4	4	44
5	3	6	5	6	6	2	3	2	4	2	3	2	49
7	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	6	71

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3
5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
5	5	7	6	5	5	7	5	4	4	4	4	5	4	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
6	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
6	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
6	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
6	5	4	4	4	4	7	6	5	4	4	4	4	5	66
4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	60
6	6	6	5	6	4	4	4	4	6	6	4	4	6	71
4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	82
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	85
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	85
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	85
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	85
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	85
6	5	6	7	4	5	6	4	4	5	6	4	4	5	71
5	4	5	6	5	4	6	2	2	4	5	4	6	5	63
6	6	6	6	6	6	6	4	4	7	4	4	7	7	79
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	59
6	6	6	6	6	6	6	4	4	5	5	4	4	4	72
5	5	5	5	4	6	6	6	5	5	4	4	5	5	70
5	5	6	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	65
3	5	5	6	3	5	5	3	3	5	5	4	5	6	63
3	4	3	5	3	4	3	5	5	5	4	5	4	3	56
4	2	1	1	1	4	2	4	1	1	4	1	1	1	28
4	5	6	6	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	48
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	42
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	38
5	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	7	4	62
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70

6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	76
6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	76
4	5	4	5	5	5	6	3	4	6	5	4	6	6	68
5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64
6	4	4	6	4	4	4	4	5	5	6	4	4	6	66
4	4	4	6	4	5	3	3	4	4	4	3	5	6	59
5	4	7	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	44
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	85
6	6	6	7	7	7	6	7	7	6	7	7	6	6	91
6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	93
7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	7	7	92
6	6	4	6	4	4	4	5	5	5	4	3	2	5	63
4	6	4	6	4	4	4	5	2	6	4	2	2	5	58
7	7	4	7	6	4	4	7	7	7	4	5	3	6	78
6	6	4	6	4	4	4	6	6	6	4	2	2	6	66
6	6	6	6	6	6	4	7	6	6	6	6	4	6	81
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	65
6	6	6	6	6	6	6	4	5	6	6	4	4	6	77
6	6	6	6	6	4	7	5	6	6	6	5	4	6	79
4	6	4	6	5	5	7	5	4	4	4	4	5	6	69
6	4	5	5	4	4	5	4	4	6	3	5	5	5	65
6	4	5	5	5	5	5	4	4	6	4	5	5	5	68
6	4	5	5	5	5	5	4	4	6	4	5	5	5	68
6	4	4	5	4	4	4	4	4	6	3	5	5	5	63
6	4	4	5	4	4	5	5	5	6	3	5	5	5	66
6	6	6	6	6	4	4	2	4	4	2	4	4	6	64
6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	2	6	5	6	78
4	3	4	5	2	5	4	4	4	5	6	4	4	3	57
4	3	4	5	2	5	4	4	4	5	6	4	4	3	57
4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	53
4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	52
4	4	5	5	6	7	6	5	4	5	6	6	7	7	77
6	5	6	6	4	2	3	3	5	5	3	3	6	4	61
7	6	6	5	5	3	3	3	6	6	6	3	2	5	66
4	4	7	4	2	2	2	2	6	5	2	4	6	4	54
4	6	6	6	3	6	6	7	6	6	5	4	4	4	73
4	2	5	4	2	5	3	2	3	4	5	1	1	2	43
2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	27
6	7	2	6	5	3	5	2	6	7	6	3	2	5	65
7	6	6	6	6	6	7	7	7	7	6	7	7	7	92
7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	95

6	6	7	7	2	6	2	2	2	6	6	7	7	6	<b>72</b>
5	6	4	6	3	6	3	2	5	5	4	3	6	6	<b>64</b>
6	5	4	6	3	5	7	6	5	7	5	4	4	6	<b>73</b>
6	4	5	6	5	7	6	5	6	6	2	4	2	2	<b>66</b>
4	4	5	6	4	4	3	2	2	4	3	2	2	3	<b>48</b>
4	3	3	5	2	2	5	2	3	2	6	2	6	2	<b>47</b>
6	5	6	6	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	<b>66</b>
4	7	7	7	7	7	4	6	6	6	7	7	6	2	<b>83</b>
2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	<b>27</b>
6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	4	<b>80</b>
4	2	5	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>52</b>
6	4	5	6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>62</b>
5	5	5	5	1	1	1	1	5	6	1	1	2	7	<b>46</b>
4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	<b>82</b>

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y
3	2	3	6	<b>14</b>	3	3	3	3	<b>12</b>
5	5	5	6	<b>21</b>	5	4	4	2	<b>15</b>
1	2	1	2	<b>6</b>	4	4	4	4	<b>16</b>
4	4	4	6	<b>18</b>	4	4	4	4	<b>16</b>
4	4	4	6	<b>18</b>	4	4	4	4	<b>16</b>
4	4	4	6	<b>18</b>	4	4	4	4	<b>16</b>
4	4	6	4	<b>18</b>	4	4	4	5	<b>17</b>
4	5	4	4	<b>17</b>	4	4	3	3	<b>14</b>
4	4	4	6	<b>18</b>	6	6	4	4	<b>20</b>
4	4	4	6	<b>18</b>	6	4	3	3	<b>16</b>
6	6	6	4	<b>22</b>	2	2	2	2	<b>8</b>
6	6	6	4	<b>22</b>	2	2	2	2	<b>8</b>
6	6	6	4	<b>22</b>	3	2	2	2	<b>9</b>
6	6	6	4	<b>22</b>	2	2	2	2	<b>8</b>
6	6	6	4	<b>22</b>	2	2	2	2	<b>8</b>
5	5	5	6	<b>21</b>	5	4	4	4	<b>17</b>
4	4	4	4	<b>16</b>	6	5	4	4	<b>19</b>
7	7	7	7	<b>28</b>	2	2	2	2	<b>8</b>
4	4	4	5	<b>17</b>	4	4	4	4	<b>16</b>
4	4	4	6	<b>18</b>	4	4	4	4	<b>16</b>
4	4	4	7	<b>19</b>	5	4	4	3	<b>16</b>
5	4	4	5	<b>18</b>	3	3	3	5	<b>14</b>
3	3	3	5	<b>14</b>	7	5	5	3	<b>20</b>
5	3	4	5	<b>17</b>	4	4	3	5	<b>16</b>



2	1	3	3	9	7	6	5	1	19
4	4	3	7	18	5	5	4	3	17
3	3	3	4	13	7	7	7	1	22
3	3	3	5	14	6	6	7	2	21
4	4	4	4	16	6	6	6	6	24
5	5	5	5	20	4	5	3	4	16
6	6	6	6	24	5	4	3	3	15
5	5	5	5	20	5	4	3	3	15
4	4	4	4	16	4	5	4	5	18
3	3	4	5	15	6	4	5	3	18
4	4	4	6	18	5	4	6	3	18
3	4	4	6	17	5	4	4	3	16
1	1	1	2	5	6	6	5	4	21
6	6	6	6	24	6	2	2	6	16
7	6	6	7	26	6	2	2	6	16
6	6	6	6	24	6	2	2	3	13
6	6	5	5	22	6	2	2	2	12
6	6	4	6	22	6	2	2	4	14
6	6	6	6	24	6	4	2	4	16
5	4	5	6	20	4	2	2	6	14
6	6	6	6	24	6	2	2	4	14
4	4	4	7	19	5	4	2	6	17
5	5	5	6	21	4	3	3	5	15
5	5	5	7	22	2	2	2	6	12
6	4	6	7	23	4	4	2	6	16
6	4	6	7	23	4	4	2	6	16
4	5	5	5	19	5	4	4	4	17
4	5	5	6	20	5	4	4	3	16
5	4	5	6	20	5	4	4	3	16
4	4	4	6	18	5	5	5	3	18
5	5	5	6	21	5	5	5	4	19
5	6	5	4	20	2	2	2	4	10
6	6	6	6	24	3	1	1	5	10
3	2	3	6	14	4	6	5	3	18
3	2	3	6	14	4	6	5	3	18
6	6	5	7	24	5	5	5	3	18
5	4	4	7	20	4	5	5	6	20
5	5	5	7	22	3	3	3	5	14
6	7	6	7	26	5	3	3	2	13
5	5	5	6	21	6	4	4	5	19
5	6	6	7	24	2	1	1	3	7

6	6	6	7	<b>25</b>	6	4	4	4	<b>18</b>
5	3	4	6	<b>18</b>	5	3	4	2	<b>14</b>
2	1	2	2	<b>7</b>	7	7	7	7	<b>28</b>
6	5	6	7	<b>24</b>	3	3	3	2	<b>11</b>
6	6	6	7	<b>25</b>	1	2	2	2	<b>7</b>
7	7	7	7	<b>28</b>	1	1	1	2	<b>5</b>
7	6	6	6	<b>25</b>	7	6	6	6	<b>25</b>
3	3	3	6	<b>15</b>	6	5	5	4	<b>20</b>
5	6	5	7	<b>23</b>	5	5	3	4	<b>17</b>
6	6	6	7	<b>25</b>	6	4	2	3	<b>15</b>
4	4	4	6	<b>18</b>	4	4	3	3	<b>14</b>
2	3	2	3	<b>10</b>	6	6	6	6	<b>24</b>
6	6	6	7	<b>25</b>	5	4	4	3	<b>16</b>
7	4	4	4	<b>19</b>	4	4	5	5	<b>18</b>
1	1	1	1	<b>4</b>	7	6	7	7	<b>27</b>
7	6	6	6	<b>25</b>	2	2	2	2	<b>8</b>
5	4	4	6	<b>19</b>	6	4	4	2	<b>16</b>
4	4	4	4	<b>16</b>	5	4	4	4	<b>17</b>
2	2	2	7	<b>13</b>	6	5	2	3	<b>16</b>
4	4	4	6	<b>18</b>	6	4	3	3	<b>16</b>

## Lampiran 4

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja (X1)

##### Correlations

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.2	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.3	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.4	Pearson Correlation	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.5	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.6	Pearson Correlation	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.7	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.8	Pearson Correlation	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.9	Pearson Correlation	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.10	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.11	Pearson Correlation	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.12	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X1.13	Pearson Correlation	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	13

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level.

## Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Gaji (X2)

Correlations		
		X2
X2.1	Pearson Correlation	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X2.2	Pearson Correlation	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X2.3	Pearson Correlation	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X2.4	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	4

## Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi (X3)

Correlations		
		X3
X3.1	Pearson Correlation	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X3.2	Pearson Correlation	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X3.3	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X3.4	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X3.5	Pearson Correlation	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X3.6	Pearson Correlation	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X3.7	Pearson Correlation	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

X3.8	Pearson Correlation	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X3.9	Pearson Correlation	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X3.10	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X3.11	Pearson Correlation	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X3.12	Pearson Correlation	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X3.13	Pearson Correlation	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
X3.14	Pearson Correlation	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	14

### Uji Validitas dan Reliabilitas *Turnover Intention* Auditor (Y)

**Correlations**

		Y
Y1	Pearson Correlation	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y2	Pearson Correlation	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y3	Pearson Correlation	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85
Y4	Pearson Correlation	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	85

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	4

## Lampiran 5

### Hasil Uji Asumsi Model Klasik

#### 1. Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.88542289
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.728
Asymp. Sig. (2-tailed)		.665

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### 2. Uji Multikolinearitas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.867	1.153
	X2	.482	2.073
	X3	.500	2.002

a. Dependent Variable: Y

#### 3. Uji Heterokedastisitas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,578	1,585		2,889	,005
	X1	-,028	,016	-,199	-1,701	,093
	X2	-,027	,061	-,069	-,437	,663
	X3	-,007	,020	-,050	-,325	,746

## Lampiran 6

### Hasil Analisis Linear Berganda

#### 1. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 <sup>a</sup>	.566	.550	2.93837	1.811

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

#### 2. Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	913.421	3	304.474	35.264	.000 <sup>a</sup>
	Residual	699.356	81	8.634		
	Total	1612.776	84			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

#### 3. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.620	2.414		7.713	.000
	X1	.130	.025	.409	5.201	.000
	X2	-.261	.093	-.295	-2.799	.006
	X3	-.074	.031	-.248	-2.394	.019

a. Dependent Variable: Y